

Technická univerzita v Liberci
Hospodářská fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Analýza faktorů determinujících vývoj nezaměstnanosti v ČR v
letech 1993 – 2008

An Analysis of Factors Determining Unemployment Development
in the Czech Republic from 1993 to 2008

DP – PE – KEK – 2009 20

TEREZIE PÁRYSOVÁ

Vedoucí práce: Ing. Iva Nedomlelová, Ph.D. (KEK)

Konzultant: Ing. Blanka Baráková

Počet stran: 94

Počet příloh: 8

22. 5. 2009

PROHLÁŠENÍ

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladu, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 20. 5. 2009

.....

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji všem, kteří mi s touto prací pomohli. Vedoucí práce Ing. Ivě Nedomlelové, Ph. D. děkuji za podnětné rady a čas, který věnovala přečtení, opravám a konzultacím mé práce, stejně tak konzultantce Ing. Blance Barákové za věcné připomínky. Díky patří také pracovníkům Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí za zodpovězení mých dotazů. Závěrem chci poděkovat také mému otci za pomocnou ruku při grafickém zpracování a sestře za jazykovou korekci.

ANOTACE A KLÍČOVÁ SLOVA

Diplomová práce pojednává o nezaměstnanosti v České republice a faktorech, které ji ovlivňovaly v letech 1993 - 2008. Vysvětluje model trhu práce, definuje druhy a příčiny vzniku nezaměstnanosti a způsoby jejího měření. Nezaměstnanost je zde posuzována z pohledu úrovně dosaženého vzdělání, věkové struktury a regionů. Jsou analyzovány souvislosti s hospodářským cyklem, mzdovým vývojem a inflací. Teoretické informace jsou čerpány zejména z makroekonomické literatury, časové řady a další údaje poskytl Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vývoj nezaměstnanosti a ostatních ukazatelů jsou zpracovány do grafů. V úvodu byly formulovány 2 hypotézy, které jsou v závěru verifikovány.

aktivní politika zaměstnanosti

hospodářský cyklus

mzdová struktura

nezaměstnanost

trh práce

úřad práce

výběrové šetření pracovních sil

ANNOTATION AND KEYWORDS

This thesis deals with unemployment in the Czech Republic and the factors influencing it from 1993 – 2008. The labour market model is described, types and causes of the origins of unemployment are defined including methods of measurement. Unemployment is here viewed from the point of view of levels of education attained, age structure and region. Relationships between the economic cycle, salary development and inflation are analysed. Theoretical data has been drawn from the literature of macroeconomics, time series and further information provided by the Czech Statistical Office and the Ministry of Labour and Social Affairs. The evolution of unemployment and other indicators are worked into graphs. The Introduction outlines two hypotheses, which are subsequently verified in the Conclusion.

active employment policy

economic cycle

salary structure

unemployment

labour market

employment office

work force sample survey

OBSAH

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ	9
SEZNAM TABULEK	10
SEZNAM OBRÁZKŮ	11
ÚVOD	12
1 DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI.....	13
1.1 EKONOMICKY AKTIVNÍ OBYVATELSTVO	13
1.1.1 Zaměstnaní	13
1.1.2 Nezaměstnaní.....	14
1.2 EKONOMICKY NEAKTIVNÍ OBYVATELSTVO	15
2 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	16
3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI A PŘÍČINY JEJICH VZNIKU.....	18
3.1 FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST	18
3.2 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST	18
3.3 SEZÓNŇÍ NEZAMĚSTNANOST	19
3.4 CYKlická NEZAMĚSTNANOST	20
4 TRH PRÁCE.....	21
4.1 KLASICKÝ MODEL TRHU PRÁCE	21
4.1.1 Poptávka po práci	21
4.1.2 Nabídka práce	23
4.1.3 Rovnováha na trhu práce	27
4.2 KEYNESIÁNSKÝ POHLED NA TRH PRÁCE	28
4.2.1 Původní keynesiánský model trhu práce	28
4.2.2 Trh práce z pohledu nových keynesiánců.....	30
4.3 POHLED NOVÉ KLASICKÉ EKONOMIE NA TRH PRÁCE	31
4.3.1 Friedmanův model mylného vnímání cenové hladiny zaměstnanců.....	31
4.3.2 Lucasův model nedokonalých informací a racionálních očekávání.....	33
4.3.3 Trh práce z pohledu teorie reálných hospodářských cyklů	36
5 DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST	39
5.1 NEZAMĚSTNANOST PŘI PRUŽNÝCH MZDÁCH.....	39
5.2 NEZAMĚSTNANOST PŘI NEPRUŽNÝCH MZDÁCH.....	40
6 NÁKLADY A PŘÍNOSY NEZAMĚSTNANOSTI	43
6.1 NÁKLADY NEZAMĚSTNANOSTI	43
6.1.1 Ztráta agregátního výstupu a důchodu	43
6.1.2 Znehodnocení lidského kapitálu	43
6.1.3 Zvýšení kriminality	43
6.1.4 Ztráta lidské důstojnosti.....	44
6.2 PŘÍNOSY NEZAMĚSTNANOSTI.....	44

7 SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	45
7.1 DÁVKY V NEZAMĚSTNANOSTI	45
7.2.1 Snižování cyklické nezaměstnanosti	46
7.2.2 Snižování přirozené míry nezaměstnanosti	47
8.1 VÝBĚROVÉ ŠETŘENÍ PRACOVNÍCH SIL.....	51
8.2 EVIDENCE ÚŘADŮ PRÁCE.....	52
8.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI.....	53
8.3.1 Členění dle úrovně vzdělání	56
8.3.2 Členění dle věkové struktury	60
8.3.3 Členění dle regionů.....	60
8.3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost	61
8.4 DALŠÍ UKAZATELE.....	63
8.4.1 Odrazení pracovníci.....	63
8.4.2 Podzaměstnanost	63
8.4.3 Fiktivní nezaměstnanost	63
9 NEZAMĚSTNANOST A HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS.....	65
9.1 HRUBÝ DOMÁCÍ PRODUKT	65
9.2 HOSPODÁŘSKÝ RŮST	67
9.2.1 Růst produkčních možností	67
9.2.2 Okunův zákon.....	69
9.3 HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS.....	69
9.3.1 Fáze hospodářského cyklu.....	69
9.3.2 Charakteristika krátkodobých výkyvů.....	71
9.3.3 Příčiny vzniku hospodářských cyklů.....	71
9.3.4 Hospodářský cyklus v ČR a vývoj nezaměstnanosti.....	72
10 NEZAMĚSTNANOST, MZDOVÝ VÝVOJ A INFLACE	75
10.1 MZDY	75
10.1.1 Výpočet průměrné mzdy	75
10.1.2 Mzdová diferenciacce.....	77
10.1.3 Odvětvová struktura	79
10.1.4 Závislost na věku a profesní zkušenosti	80
10.1.5 Muži a ženy	81
10.2 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA INFLACE.....	82
10.3 HODNOCENÍ MZDOVÉHO VÝVOJE VE VZTAHU K INFLACI.....	84
10.3.1 Autonomní mzdovénákladová inflace	85
10.3.2 Poptávková inflace	86
10.3.3 Mzdovénákladová inflace v důsledku excesivní poptávky	87
ZÁVĚR	89
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	91
CITACE	91
BIBLIOGRAFIE.....	92
SEZNAM PŘÍLOH	94

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ

aj.	a jiné
apod.	a podobně
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CPI	Consumer price index (Index spotřebitelských cen)
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
ISCED	International Standard Classification of Education (Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání)
ISPV	informační systém o průměrném výdělku
KZAM	klasifikace zaměstnání
mj.	mimo jiné
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
NJMN	nominální jednotkové mzdové náklady
OKEČ	odvětvová klasifikace ekonomických činností
resp.	respektive
SLDB	sčítání lidu, domů a bytů
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvaný
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil
VÚSC	vyšší územní samosprávné celky

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Přehled kódového značení úrovní vzdělávání podle ISCED 1997

Tab. 2: Dělení nezaměstnaných podle vzdělání

Tab. 3: Míra inflace

SEZNAM OBRÁZKŮ

- Obr. 1: Model trhu práce
- Obr. 2: Poptávka po práci
- Obr. 3: Model rozhodování jedince nabízejícího práci
- Obr. 4: Nabídka práce jednotlivce
- Obr. 5: Individuální nabídka práce
- Obr. 6: Klasický model trhu práce
- Obr. 7: Původní keynesiánský model trhu práce
- Obr. 8: Model s mylným vnímáním cenové hladiny zaměstnanci
- Obr. 9: Anticipovaná monetární politika
- Obr. 10: Neanticipovaná monetární politika
- Obr. 11: Teorie práce z pohledu teorie reálných cyklů
- Obr. 12: Nabídkový šok při absolutně neelastické nabídce práce
- Obr. 13: Nezaměstnanost při pružných mzdách
- Obr. 14: Nezaměstnanost při nepružných mzdách
- Obr. 15: Průměrné sezónní indexy míry nezaměstnanosti
- Obr. 16: Vývoj míry nezaměstnanosti
- Obr. 17: Dělení nezaměstnaných podle vzdělání
- Obr. 18: Meziroční vývoj HDP
- Obr. 19: Růst reálného HDP
- Obr. 20: Nárůst pracovní síly
- Obr. 21: Fáze hospodářského cyklu
- Obr. 22: Vývoj HDP a míry nezaměstnanosti
- Obr. 23: Vývoj HDP a míry nezaměstnanosti (bez zpoždění oproti ekonomickému cyklu)
- Obr. 24: Rozdělení četností mezd zaměstnanců
- Obr. 25: Rozdělení četností mezd mužů a žen
- Obr. 26 Vývoj míry inflace

ÚVOD

Nezaměstnanost je makroekonomický problém, na který se soustředí jak tvůrci makroekonomické politiky, tak i široká veřejnost. Údaje o nezaměstnanosti mají velký společenský a politický význam. Nezaměstnanost se často stává hlavní otázkou voleb a vládě bývá vytýkáno, je-li vysoká, a dostává uznání, je-li nízká. Některá opatření makroekonomické politiky jsou formována s ohledem na nezaměstnanost a její dopady.

Pocity nezaměstnaného člověka jsem jako student ještě osobně nepocítila, mohla jsem je však pozorovat na mém otci, který se 6 měsíců marně snažil práci najít poté, co mu byl ukončen pracovní poměr v předchozím zaměstnání. Dokážu si tak tuto nezáviděníhodnou situaci představit. Rozhodla jsem se proto zaměřit svou diplomovou práci právě na nezaměstnanost, analyzovat, jak se u nás vyvíjí a co ji ovlivňuje.

Pro lepší pochopení souvislostí jsem se nejprve zabývala fungováním trhu práce a rozdíly mezi jednotlivými ekonomickými přístupy. Poté jsem se zaměřila na nezaměstnanost obecně, tj. na příčiny jejího vzniku, druhy, dělení, možnosti snížení, apod. Potřebné informace jsem čerpala z literatury zaměřené na makroekonomii a nezaměstnanost. Obrátila jsem se také na Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, které mi poskytly řadu potřebných údajů a časové řady vývoje nezaměstnanosti, HDP, inflace a mezd, s kterými jsem mohla dále pracovat a porovnávat je.

Ve své práci se snažím verifikovat dvě hypotézy, které jsem si na začátku formulovala.

1. S rostoucí úrovní dosaženého vzdělání klesá pracujícím pravděpodobnost, že se stanou nezaměstnanými.
2. Vývoj nezaměstnanosti je ovlivněn jednotlivými fázemi hospodářského cyklu.

1 DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI

Populace země se obvykle člení na ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu) a obyvatelstvo ekonomicky neaktivní.

1.1 EKONOMICKY AKTIVNÍ OBYVATELSTVO

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu představuje celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných.

1.1.1 ZAMĚSTNANÍ

Zaměstnané jsou všechny osoby ve věku 15 let a starší, které během referenčního týdne příslušely mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku (včetně osob v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání, jako např. osoby nemocné). Není přitom rozhodující, zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání. Pro účely zjišťování je pojem práce interpretován jako práce alespoň po dobu 1 hodiny v referenčním týdnu. Za zaměstnané jsou považováni i učni, kteří dostávají mzdu, plat nebo odměnu podle stejného principu jako jiné osoby. Obdobně studenti, osoby v domácnosti a další osoby zabývající se především mimoekonomickými aktivitami, které však v referenčním období byly navíc v zaměstnání, jsou považovány za zaměstnané. Do skupiny zaměstnaných naopak nejsou zahrnovány osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené, jejichž postavení má odlišný charakter. Podle okruhu zahrnutých osob se rozlišují zaměstnání v národním hospodářství celkem a zaměstnání v civilním sektoru (bez příslušníků armády). Pro odvětvové zařazení zaměstnaných je rozhodující odvětví činnosti pracoviště.

Zaměstnanci

Zaměstnanci jsou všechny osoby s formální vazbou k zaměstnání bez ohledu na to, zda v referenčním týdnu skutečně pracovaly či nikoliv. Formální vazbou k zaměstnání se rozumí především pracovní poměr, dále dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní

činnosti, popřípadě další smluvní vztahy mimo oblast pracovního práva. Mezi zaměstnance patří rovněž příslušníci armády (vojáci z povolání a vojáci v základní službě). Tato skupina osob je zahrnuta do celkové zaměstnanosti v národním hospodářství.

Zaměstnaní ve vlastním podniku

Zaměstnaní ve vlastním podniku jsou zaměstnavatelé (podnikatelé se zaměstnanci) a pracovníci na vlastní účet (podnikatelé bez zaměstnanců). Za zaměstnané ve vlastním podniku se považují i pomáhající rodinní příslušníci bez ohledu na počet hodin odpracovaných během referenčního týdne.

1.1.2 NEZAMĚSTNANÍ

Jako nezaměstnaný se obecně označuje ten, kdo je schopen pracovat, chce pracovat, aktivně hledá práci a je bez práce. Za nezaměstnané jsou v České republice považovány všechny osoby, které dosáhly 15 let a více a v daném období souběžně splňovaly tři podmínky:

- 1) nebyly zaměstnané,
- 2) aktivně hledaly práci,
- 3) byly připraveny k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů).

Aktivním hledáním práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem. [5]

Pokud osoba nesplňuje alespoň jednu ze tří výše uvedených podmínek, pak je klasifikována jako zaměstnaná nebo ekonomicky neaktivní.

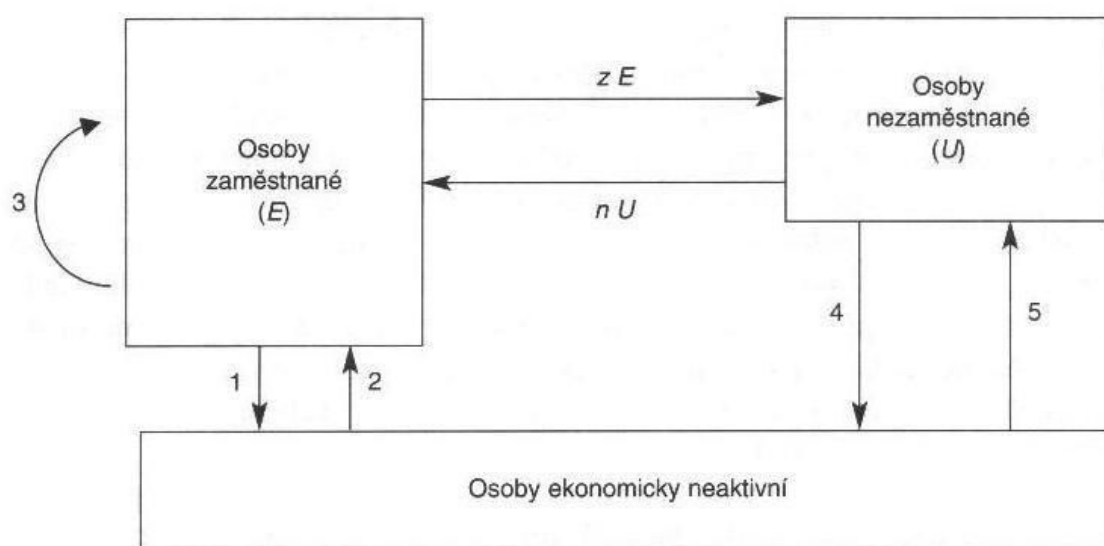
1.2 EKONOMICKY NEAKTIVNÍ OBYVATELSTVO

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (neboli osoby mimo pracovní sílu) jsou osoby, které nejsou zaměstnány a nejsou současně charakterizovány ani jako nezaměstnané, např. děti předškolního věku, osoby navštěvující různé vzdělávací instituce, starobní důchodci, osoby dlouhodobě nemocné nebo invalidní apod. Patří sem i uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, ale neschopní nastoupit práci do 14 dnů. Do této skupiny dále patří i osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené, pokud nesplňují podmínky pro zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané.

2 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Téměř nikdo nepatří mezi zaměstnané, nezaměstnané či ekonomicky neaktivní po celý svůj život. Denně různí lidé ztrácejí i nacházejí práci, přecházejí z jedné skupiny do druhé. Přejít z jednoho zaměstnání do jiného však trvá určitou dobu a objevuje se nezaměstnanost.

Základní vztahy mezi uvedenými třemi skupinami obyvatel na trhu práce dokládá obr. 1. Někteří zaměstnaní se stávají ekonomicky neaktivními (na obr. označeno šipkou 1), např. odchody pracovníků do starobního důchodu. Jiní naopak přecházejí ze skupiny osob neaktivních mezi zaměstnané (šipka 2), jako třeba návrat žen z mateřské dovolené do zaměstnání.



Obr. 1 Model trhu práce

SOUKUP, J. a kol. *Makroekonomie: moderní přístup*. Praha: Management Press, 2008. s. 278

Mohou nastat i jiné případy. Někteří lidé odejdou z jednoho zaměstnání, protože si již předem domluvili práci jinde (šipka 3). Některé ekonomicky neaktivní osoby hledají neúspěšně práci, a proto se registrují jako nezaměstnané (šipka 5). Jiní nezaměstnaní rezignují na hledání práce a stávají se ekonomicky neaktivními (šipka 4). Příkladem první situace může být absolvent školy, kterému se nepodařilo najít práci. Ve druhém případě např. nezaměstnaný volí odchod do předčasného starobního důchodu.

Pokud počet lidí, kteří se stávají za určité období hospodářsky neaktivními, odpovídá počtu osob, které se stanou ve stejném období aktivními, jde o trh práce při konstantní velikosti pracovní síly (čili při neměnném celkovém počtu osob, které jsou buď zaměstnané, nebo nezaměstnané).

Při fixní velikosti pracovní síly se ovšem může pozměňovat její struktura. Například během určité doby se může snížit počet nezaměstnaných a zvýšit počet zaměstnaných, aniž se pracovní síla změní. Procesy v rámci pracovní síly jsou též zobrazeny šipkami na obr. 1. Šipka označená $z E$ popisuje situace, kdy zaměstnaní lidé ztratili práci a stali se nezaměstnanými. Jejich absolutní počet závisí na počtu zaměstnaných osob (E) a na procentu zaměstnaných, kteří práci ztratili (z). Šipka vyznačená písmeny $n U$ odráží případy, kdy nezaměstnaní našli práci. Jejich celkový počet se odvíjí od počtu nezaměstnaných (U) a od procenta nezaměstnaných, kteří našli práci (n) ve sledovaném období.

Jestliže se nemá změnit míra nezaměstnanosti (při předpokládané konstantní velikosti pracovní síly), musí se rovnat počet zrušených pracovních míst počtu nově vytvořených pracovních míst ($z E = n U$).

Stabilní míra nezaměstnanosti závisí na míře ztráty pracovních míst (z) a na míře nalezení práce (n) ve sledovaném období. Stabilní míra nezaměstnanosti se značí jako přirozená míra nezaměstnanosti. Ekonomika k ní směřuje v dlouhém období.

Přirozené míře nezaměstnanosti neodpovídá jediné a navždy platné číslo. Její výše se mění v závislosti na tom, jak kolísají míra ztráty pracovních míst a míra nalezení práce. Z kolísání přirozené míry nezaměstnanosti plynou i doporučení pro hospodářskou politiku. Pokud chce vláda snížit přirozenou míru nezaměstnanosti, musí přijmout opatření, která budou zvyšovat míru nalezení práce a snižovat míru ztráty pracovních míst. [9]

3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI A PŘÍČINY JEJICH VZNIKU

Nezaměstnaným se člověk může stát z různých důvodů, podle toho se také rozlišují různé typy nezaměstnanosti.

3.1 FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST

Frikční nezaměstnanost je někdy označovaná jako „normální“. Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší bytové nebo životní podmínky), nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění. Také absolventi škol se snaží najít si své první zaměstnání. Ale nalezení nového, vhodného zaměstnání vyžaduje určitý čas a po tuto dobu jsou tito lidé nezaměstnanými. Pravděpodobně jimi nebudou dlouho (6 – 12 týdnů), neboť v této situaci je volných míst dostatek.

Frikční nezaměstnanost je dočasná nezaměstnanost, která je spojena se vstupem na trh práce a výstupem z něho, neboli normálním obratem pracovní síly. Tato nezaměstnanost je v podstatě nevyhnutelná. Její odstranění by bylo možné jen tak, že by každý uchazeč o zaměstnání byl přinucen přijmout první nabízené místo. Určitá frikční nezaměstnanost je i žádoucí, neboť to, že si lidé najdou zaměstnání, ve kterém budou spokojeni, zvýší jejich produktivitu a tím i produktivitu celé ekonomiky.

3.2 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST

Strukturální nezaměstnanost vzniká na základě nedostatečné poptávky po statcích a tudíž i po pracovnících, a to v určitých odvětvích, v jejichž vývoji probíhá útlum (hutě, doly, těžké strojírenství, loděnice, apod.). To je doprovázeno rozmachem jiných odvětví (některé služby, elektronika, přesné strojírenství, kvalifikovaná chemie, aj.).

Nezaměstnanost, vyvolaná zmíněnými strukturálními změnami v národním hospodářství, se tak vyznačuje tím, že na jedné straně lidé neustále přicházejí o zaměstnání, na druhé straně jsou neustále vytvářena nová pracovní místa. Na rozdíl od frikční nezaměstnanosti však oproti nabídce práce s určitou charakteristikou stojí volná pracovní místa s odlišnými požadavky.

Strukturální nezaměstnanost může být dále podmíněna bariérami v migraci za prací. Znamená to, že v daném národním hospodářství může být v daném odvětví poptávané a nabízené množství práce celkově vyrovnáno, avšak z důvodu prostorové uzavřenosti trhů práce (náklady na dopravu za prací, nedostatek bytů a dalšího sociálního zázemí) existují nerovnováhy na jednotlivých regionálních trzích práce téže profese.

Zřetelné rozlišení mezi frikční a strukturální nezaměstnaností a jejich měření je obtížné. Oba druhy nezaměstnanosti se vyznačují tím, že počet volných míst je vyšší než počet nezaměstnaných. Strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční, jelikož získat nové místo v tomto případě vyžaduje rekvalifikaci nebo změnu bydliště. Tím, že je tato nezaměstnanost déletrvající, stává se jistým společenským problémem. Je však nutným jevem flexibilní ekonomiky, ve které dochází ke strukturálním změnám. Obtíže spojené se strukturální nezaměstnaností může vláda zmírnit podporou rekvalifikačních programů.

3.3 SEZÓNÍ NEZAMĚSTNANOST

Sezónní nezaměstnanost je způsobena:

- 1.) Nestejnoměrnou produkcí v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (stavebnictví, povrchová těžba, zemědělství, lesnictví, rybolov) a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích (cukrovarnický a konzervářský průmysl)
- 2.) Výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolané buď institucionálními příčinami (vánoční a velikonoční svátky) nebo střídáním ročních období. [4]

Nezaměstnanost v zimním období postihuje převážně stavebnictví, proto se v mnohých státech přijímají opatření na podporu celoročních prací ve stavebnictví jako jedna z možností eliminace sezónní nezaměstnanosti. Tato opatření spočívají v tom, že osobám, které by v určitém ročním období ztratily ve stavebnictví zaměstnání, úřad práce

kompensuje za určitých předpokladů mzdu. Předností tohoto opatření je, že si zaměstnavatel udrží pracovní kolektiv, aniž by musel platit mzdy během zimního období, ve kterém se nepracuje.

3.4 CYKlickÁ NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost vyplývající z všeobecné recese hospodářství je nazývána cyklická nezaměstnanost, protože je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. V průběhu recese je celková poptávka v ekonomice nedostatečná, a tím je i poptávka po práci nízká. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující pro zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotní pracovat.

Cyklická nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost a její snížení je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky. Sezónní nezaměstnanost totiž postihuje pouze určité profese, strukturální nezaměstnanost určité skupiny se speciálními nebo jinými strukturálními znaky. Naproti tomu pokles makroekonomické poptávky má vliv do určité míry na všechny sektory hospodářství.

4 TRH PRÁCE

4.1 KLASICKÝ MODEL TRHU PRÁCE

Klasický model trhu práce vychází z předpokladu, že firmy maximalizují zisk a jedinci maximalizují užitek ze spotřeby zboží a služeb a ze svého volného času. Dále se předpokládá, že ceny jsou pružné a vyrovnávají poptávku s nabídkou (tj. vyčišťují trhy). Firmy ani jedinci přitom nemají schopnost ovlivňovat ceny a přejímají je z trhu. O práci v modelu se předpokládá, že je homogenní, tedy že každý pracovník je schopen vykonávat jakoukoliv práci a může rychle přecházet z jednoho povolání do druhého.

4.1.1 POPTÁVKA PO PRÁCI

Firmy hledají zaměstnance, jejichž práci poptávají. Snaží se přitom maximalizovat zisk jako rozdíl mezi svými celkovými příjmy a celkovými náklady. Celkové příjmy závisejí na ceně (P), za niž firma prodává svou produkci, a na množství prodaného zboží. V klasickém modelu, předpokládajícím dokonalou konkurenci, je firma příjemcem ceny z trhu a není schopna ji nijak ovlivnit.

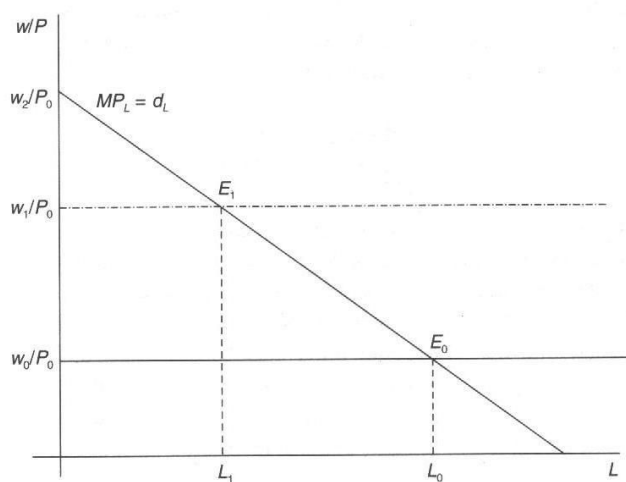
Firma k výrobě používá dva výrobní faktory – práci a kapitál. Celkové náklady na kapitál závisejí na objemu použitého kapitálu a na jeho ceně. Firma disponuje konstantním objemem kapitálových statků K_0 (tj. určitou svou výrobní kapacitou) a platí za použití kapitálu jeho vlastníkům obvyklou tržní cenu (r). Ani tuto cenu není firma schopna ovlivňovat. Náklady na kapitál se proto v souvislosti se změnami objemu vyrobené produkce nemění a jsou z pohledu firmy fixní.

Celkové náklady na práci závisejí na množství použité práce (L) a na ceně práce čili na nominální mzdové sazbě (w). Také v případě mzdové sazby ji firma nedokáže ovlivňovat a přejímá ji z trhu. Firma je však schopna měnit objem použité práce. Neznamená to nutně najímání nebo propouštění pracovníků. Zvýšit objem práce lze přesčasy, snížit částečnými pracovními úvazky apod. Výkyvy v objemu použité práce vedou ke změnám v objemu vyrobené produkce. Náklady na práci se tak mění v závislosti na objemu vyrobené produkce a jsou z pohledu firmy variabilní.

Mezní produkt práce MP_L měří, jak se změní produkt firmy, pokud se změní objem použité práce o jednotku. Součin ceny a mezního produktu práce se značí jako příjem z mezního produktu práce MRP_L , jenž udává, jak se změní celkové tržby firmy, pokud se změní objem použité práce o jednotku.

Nominální mzdová sazba vyjadřuje mezní náklady firmy na práci MFC_L . Tato veličina udává, kolik korun musí firma zaplatit svým zaměstnancům, pokud chce, aby pro ni pracovali další hodinu.

Firma maximalizuje zisk, pokud vyrovná příjem z mezního produktu práce a mezní náklady na práci ($MRP_L = MFC_L$), což lze po úpravě formulovat také jako rovnost mezního fyzického produktu práce a reálné mzdové sazby ($MP_L = w/P$). Z uvedené podmínky vyplývá, že optimální objem použité práce (L^*) ve firmě, maximalizující zisk, závisí na reálné mzdové sazbě. Nesmí se ovšem přitom měnit technologie, kterou firma používá.



Obr. 2 Poptávka po práci

SOUKUP, J. a kol. Makroekonomie: moderní přístup. Praha: Management Press, 2008. s. 270

Na obr. 2 je průběh mezního fyzického produktu práce. Firma mění pouze množství použité práce, objem kapitálu je fixní. V těchto podmínkách platí zákon klesajících výnosů z variabilního vstupu, a proto je mezní produkt klesající.

Při tržní ceně produktu ve výši P_0 a ceně práce w_0 není firma schopna ovlivňovat ani nominální cenu práce, ani cenu svého produktu. Výše reálné mzdové sazby tak nezávisí na

objemu použité práce ve firmě. V bodě E_0 dochází k vyrovnaní mezního produktu práce a reálné mzdové sazby. V této situaci bude firma najímat L_0 jednotek práce.

Reálná mzdová sazba se může měnit v důsledku pohybů nominálních mezd nebo ceny finálního produktu. Pokud nominální mzda vzroste na úroveň w_1 a cena produktu se nezměnila, reálná mzda pracovníků vzrostla. Při zachování podmínky maximalizace zisku firmy jí nyní odpovídá bod E_1 . Firma reaguje na zvýšení reálné mzdy snížením poptávaného množství práce z L_0 na L_1 . Body rovnováhy leží na křivce mezního produktu práce. Ta proto odpovídá křivce poptávky po práci (d_L).

S růstem nominální mzdové sazby se postupně zvyšuje reálná mzdová sazba a firma na to reaguje tak, že omezuje poptávané množství práce. Nakonec při nominální mzdové sazbě w_2 (nebo vyšší) přestane práci vůbec poptávat.

Agregátní poptávku po práci lze dostat jako součet poptávky po práci jednotlivých firem. Na horizontální ose se měří objem práce poptávané všemi firmami za určitý čas, na vertikální ose průměrná roční reálná mzda, která závisí na pohybu průměrné roční nominální mzdy a na změnách cenové hladiny zboží a služeb.

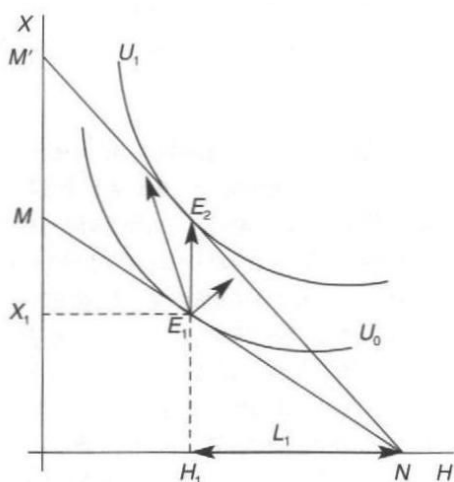
4.1.2 NABÍDKA PRÁCE

Na druhé straně trhu stojí jedinci (domácnosti), kteří firmám nabízejí svou práci. V modelové situaci se člověk rozhoduje, kolik hodin své práce bude nabízet za předpokladu, že je práce jediným zdrojem obživy. Model vychází ze skutečnosti, že jedinec má k dispozici určitý fixní objem času, který použije buď k práci (L) nebo k jiným aktivitám, čili jako svůj volný, nepracovní čas (H).

Částka získaná za jednu hodinu práce odpovídá nominální mzdové sazbě (w). Obdržená denní mzda pak závisí na počtu odpracovaných hodin a na mzdové sazbě. Veškerý svůj příjem člověk vynakládá na nákup zboží. Jeho denní spotřební výdaje závisí na ceně (P) a na množství nakupovaného zboží (X). Spotřební výdaje jedince ($P \cdot X$) se tak rovnají jeho mzdě ($w \cdot L$).

Jedinec maximalizuje svůj užitek, který závisí na výši spotřeby a objemu volného času. Spotřeba i volný čas jsou pro člověka statky s pozitivní preferencí, s rostoucím objemem spotřeby i volného času roste jeho užitek.

Jedinec denně disponuje 24 hodinami času. Na obr. 3 tomu odpovídá bod vyznačený na horizontální ose písmenem N. Bod M na vertikální ose značí, jakou částku si může zaměstnanec vydělat za den, pokud bude pracovat v daný den plných 24 hodin. Sklon přímky MN závisí na změnách reálné mzdové sazby (w/P). Pokud vzroste nominální mzdová sazba, pootočí se přímka kolem bodu N. Poloha bodu N se nemění, protože člověk má stále k dispozici 24 hodin času, nezávisle na obdržené mzdové sazbě. Avšak s každou odpracovanou hodinou se zvyšuje jeho mzda, a může si proto dovolit i vyšší spotřebu. Stejně se pootočí přímka MN, pokud klesne cena a nominální mzdová sazba se nezmění.



Obr. 3 Model rozhodování jedince nabízejícího práci

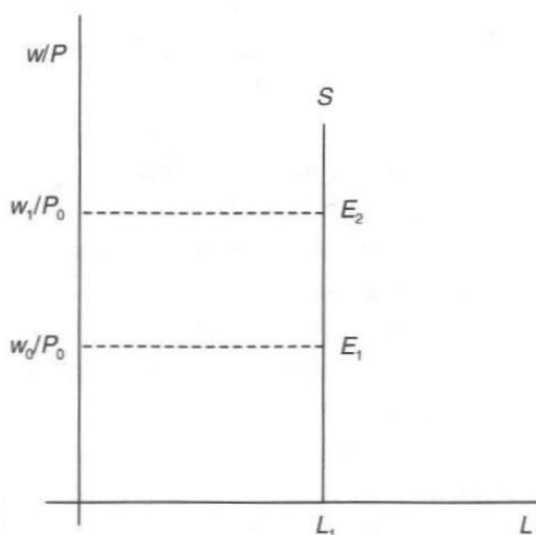
SOUKUP, J. a kol. Makroekonomie: moderní přístup. Praha: Management Press, 2008. s. 273

Indiferenční křivka udává kombinace spotřeby statku X a užití volného času H, které přinášejí jednotlivci stejný užitek. Na obr. 3 jsou zobrazeny dvě indiferenční křivky. V důsledku toho, že spotřeba statku X i volný čas jsou zboží s pozitivní preferencí, indiferenční křivky vzdálenější od počátku zobrazují vyšší užitek, který případně jedinci. Sklon indiferenční křivky udává, jakým způsobem musí jedinec nahrazovat spotřebu statku X volným časem, aby udržel svůj celkový užitek beze změny. Sklon indiferenční křivky je tak grafickým vyjádřením mezní míry substituce ve spotřebě.

Při reálné mzdové sazbě w_0/P_0 zobrazuje všechny možné kombinace nákupu různého objemu zboží X a volného času maximálně dostupné jedinci omezení MN. Maxima užitku pak jedinec dosahuje v bodě E_1 . Omezení MN je tak tečnou nejvyšší dosažitelné indifferenční křivky U_0 . V bodě optima jedinec vyrovnává svou mezní míru substituce ve spotřebě s dosahovanou reálnou mzdovou sazbou. Jedinec tak volí H_1 volného času a ve druhé části svého disponibilního času pracuje. Za práci jedinec obdrží mzdu a za tu nakoupí zboží v objemu X_1 .

Zvýší-li se mzdová sazba z w_0 na w_1 a cena produktu se nezmění, povede to k růstu reálné mzdové sazby. To se projeví pootočením omezení z MN na $M'N$. Podmínka optima se nemění, bude však ležet na novém omezení $M'N$ a jedinec bude díky vyšší reálné mzdové sazbě dosahovat vyššího užitku.

Zda se jedinec rozhodne více pracovat nebo si více užívat volného času, závisí na jeho preferencích. Obr. 3 znázorňoval situaci, kdy je nové optimum v bodě E_2 a jedinec nezměnil objem volného času a tedy ani práce. Růst reálné mzdy se projevil pouze ve zvýšení nákupů zboží X.



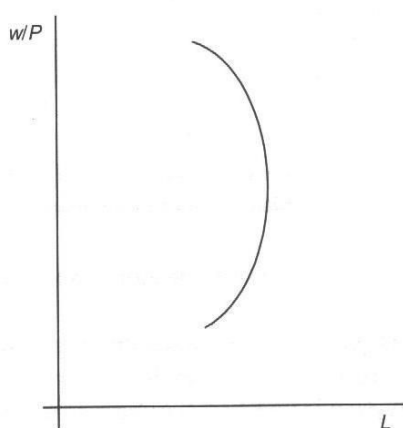
Obr. 4 Nabídka práce jednotlivce

SOUKUP, J. a kol. Makroekonomie: moderní přístup. Praha: Management Press, 2008. s. 273

Obr. 4 vyjadřuje nabídku práce jednotlivce. Při původní reálné mzdové sazbě w_0/P_0 jedinec nabízel objem práce L_1 , čemuž odpovídá bod E_1 . Při vyšší reálné mzdové sazbě w_1/P_0 jedinec nabízí stejné množství práce L_1 – této situaci odpovídá bod E_2 . Proložením přímky

těmito body vzniká funkce individuální nabídky práce, která udává, jak se mění nabízené množství práce, pokud se mění reálná mzdová sazba.

Za předpokladu jiných preferencí jedince by mohlo s růstem reálné mzdové sazby nabízené množství práce buď růst, nebo klesat. V mikroekonomické teorii se obvykle předpokládá, že křivka individuální nabídky práce je při nižších mzdových sazbách rostoucí a od určité mzdové sazby je klesající (viz obr. 5). Důvodem je rozhodování jedince o struktuře jeho disponibilního času. Při nižších mzdových sazbách jedinec pracuje méně a má poměrně dost volna. Při růstu sazeb reaguje omezením svého volného času, proto je křivka nabídky práce rostoucí. Při vyšších mzdách má ale již relativně málo volného času. Při dalším růstu mzdových sazeb reaguje „nákupem“ vzácného statku – volného času a omezuje svou práci. Křivka individuální nabídky práce klesá.



Obr. 5 Individuální nabídka práce

SOUKUP, J. a kol. Makroekonomie: moderní přístup. Praha: Management Press, 2008. s. 275

Součtem individuálních nabídek práce všech jednotlivců vzniká agregátní nabídka práce. Na horizontální ose se však již neměří počet odpracovaných hodin jedince, ale objem práce nabízené všemi pracovníky za určitý čas. Na vertikální ose se sleduje průměrná roční reálná mzda, která závisí na pohybech průměrné roční nominální mzdy a na změnách cenové hladiny zboží a služeb.

V případě agregátní nabídky práce s růstem reálné mzdy nabízené množství práce pouze roste. Důvod spočívá v příchodu nových pracovníků do ekonomiky. S růstem mezd skutečně někteří pracovníci omezí svou individuální nabídku práce, avšak růst reálných

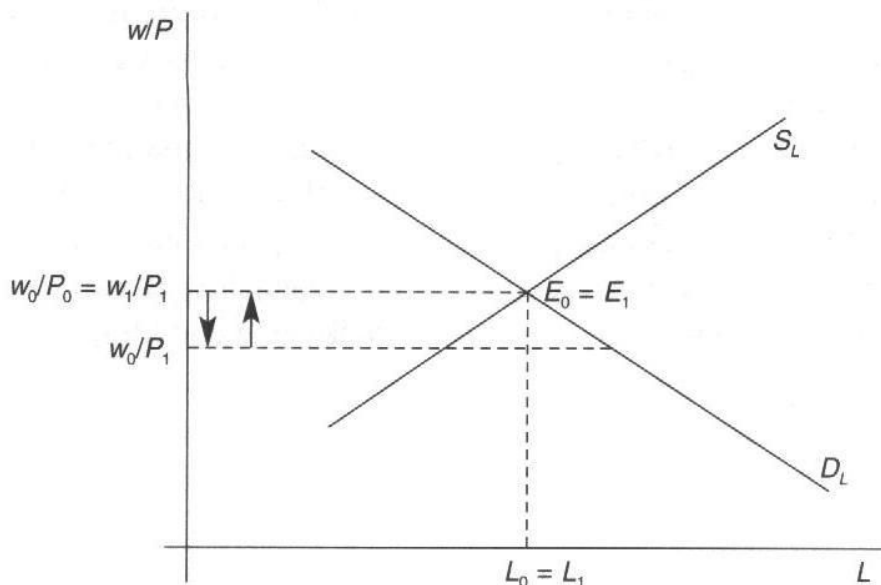
mezd přiláká nové pracovníky. Nabídka jejich práce pak vyváží pokles nabízeného množství práce u některých současných pracovníků. Vcelku pak lze pozorovat, že se s růstem reálné mzdy nabízené množství práce v ekonomice zvyšuje, i když nijak výrazně.

4.1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE

Pokud se vyrovnají agregátní poptávka po práci a agregátní nabídka práce, mzda a realizované množství práce nevykazují tendenci ke změně. Na trhu se tak ustanoví rovnovážná reálná mzda a rovnovážné množství práce. Trh se vyčistí a všichni, kdo chtějí pracovat při dané reálné mzdě, práci nalézají. Rovnovážnou situaci zobrazuje obr. 6. Agregátní poptávka a nabídka práce se v něm protínají v bodě E_0 a existuje zde rovnovážná reálná mzda w_0/P_0 při rovnovážném množství práce L_0 .

Klasický model trhu práce předpokládá, že všechny ceny jsou pružné. Pokud se nezmění nominální mzdy (zůstanou na úrovni w_0), růst cenové hladiny sníží reálné mzdy. Při nižších reálných mzdách jsou firmy ochotny zaměstnat více lidí a vzroste tak poptávané množství práce. Na druhé straně ale část pracovníků má zájem při nižší reálné mzdě pracovat pouze na částečné pracovní úvazky nebo vůbec ne. Celkové nabízené množství práce se tak sníží. Převaha poptávky po práci nad nabídkou práce odráží nedostatek pracovníků na trhu. Jednotlivé firmy se snaží přilákat nové a udržet současné pracovníky zvýšením nominálních mezd. O to se ale snaží všichni zaměstnavatelé, a tak se na základě konkurence mezi firmami postupně zvyšuje nominální mzda na trhu práce na úroveň w_1 . Růst nominální mzdy vede ke zvýšení reálných mezd, což způsobí pokles poptávaného množství práce a zvýšení nabízeného objemu práce. Celý proces se zastaví, až se opět vyrovná poptávka s nabídkou. Nominální mzda vzroste proporcionálně k růstu cenové hladiny, a tak se reálná mzda nezmění. Nezmění se ani rovnovážné množství práce. Změní se pouze nominální veličiny (nominální mzda, cenová hladina), reálné veličiny (reálná mzda, zaměstnanost) se nezmění.

V důsledku pružných cen celý proces probíhá rychle, a tak je trh práce neustále vyčištěn. Všichni, kdo chtějí při rovnovážné reálné mzdě pracovat, práci nalézají.



Obr. 6 Klasický model trhu práce

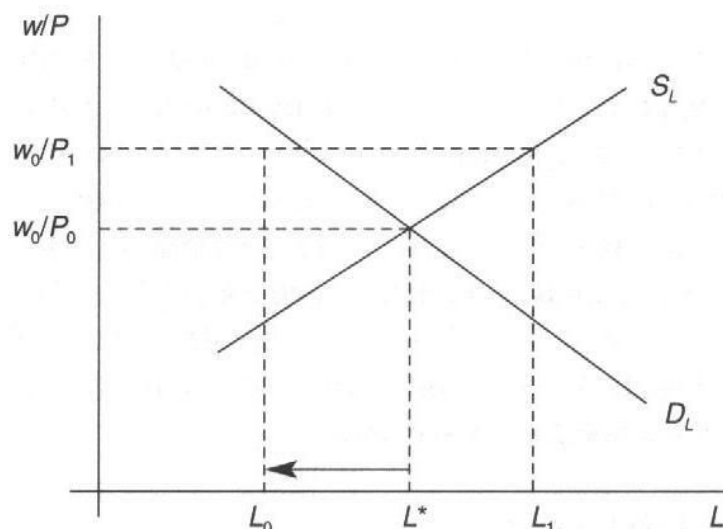
SOUKUP, J. a kol. Makroekonomie: moderní přístup. Praha: Management Press, 2008. s. 276

4.2 KEYNESIÁNSKÝ POHLED NA TRH PRÁCE

Keynesiánci vycházejí z toho, že ceny jsou nepružné (alespoň z krátkodobého hlediska) a ukazují, že se trhy práce automaticky nevyčišťují (tj. poptávka a nabídka práce se nevyrovnají).

4.2.1 PŮVODNÍ KEYNESIÁNSKÝ MODEL TRHU PRÁCE

Původní keynesiánský model ukazuje vliv nepružných nominálních mezd na zaměstnanost. Na obr. 7 se agregátní poptávka po práci vyrovnává s agregátní nabídkou práce při rovnovážné reálné mzdě w_0/P_0 a objemu práce L^* . Při této výchozí situaci existuje pouze dobrovolná nezaměstnanost. Sníží-li se cenová hladina na úroveň P_1 a nominální mzda se nezmění, zvýší se reálná mzda na úroveň w_0/P_1 . Při vyšší reálné mzdě má zájem pracovat L_1 osob, firmy však chtějí najmout pouze L_0 zaměstnanců. Výsledkem je nezaměstnanost v rozsahu $L_1 - L_0$. Z práce tak bylo propuštěno v důsledku vyšší reálné mzdy $L^* - L_0$ osob. Rozdíl $L_1 - L^*$ představuje nové zájemce o práci, které na trh přilákala vyšší reálná mzda a kteří zde práci nenašli.



Obr. 7 Původní keynesiánský model trhu práce

SOUKUP, J. a kol. Makroekonomie: moderní přístup. Praha: Management Press, 2008. s. 285

Zároveň v hospodářství existují jevy, které zabrání poklesu nominální, a tedy i reálné mzdy zpět na její rovnovážnou úroveň. Původní keynesiánský model vysvětluje pomocí nepružných nominálních mezd, proč se trh nečistí a proč dlouhodobě existuje nedobrovolná nezaměstnanost. Model sám však neobjasňuje, proč jsou nominální mzdy nepružné.

Klasický model předpokládá konkurenční trhy práce a formování rovnovážné mzdy působením poptávky a nabídky práce. V realitě vyspělých zemí však probíhají jednání o vývoji mezd mezi odbory a zaměstnavatelskými svazy. V některých zemích probíhá vyjednávání na úrovni firmy, v řadě evropských zemí se jednání konají na národní úrovni a za účasti představitelů vlády. Výsledky vyjednávání mají zprostředkovaně vliv i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Nominální mzdy (resp. jejich růst) jsou potom určeny kolektivním vyjednáváním mezi odbory, zaměstnavateli a vládou a zafixovány na dohodnutou dobu. Na rozhodnutí firem potom je, kolik zaměstnanců při dohodnutých mzdách přijmou. Pokud jsou pak reálné mzdy v důsledku dohodnutých nominálních mezd vyšší než rovnovážné, důsledkem je zvýšení nezaměstnanosti.

Za nepružnost mezd neodpovídají výlučně odbory, ale souvisí také s institucionálním uspořádáním trhu práce. I firmy mají racionální důvody k uzavírání dlouhodobějších

smluv, neboť se jim tak snižují náklady spjaté s jejich vyjednáváním. Pokud je jednání úspěšné a kontrakty platí delší dobu, firmy mohou např. zaměstnávat a platit méně personalistů než při existenci krátkodobých smluv. Častější jednání přináší i vyšší riziko neúspěšných jednání a s nimi spojených stávek a ztrát z nevyrobené produkce.

Vliv na rigiditu mezd má i konkurence mezi firmami. Každá firma má zájem mít co nejnižší mzdové náklady. Na druhé straně ale zvýší její konkurenceschopnost, když jiné firmy musí platit vyšší mzdy, nebo alespoň nemohou najímat levnou práci (např. v důsledku změn v pracovním zákonodárství, v legislativě související s ochranou a bezpečností práce apod.).

4.2.2 TRH PRÁCE Z POHLEDU NOVÝCH KEYNESIÁNCŮ

Výklad nedobrovolné nezaměstnanosti založený na původním keynesiánském modelu převažoval v makroekonomii do šedesátých let dvacátého století. Od počátku sedmdesátých let se v konkurenci s novou klasickou makroekonomií rozvíjejí koncepce, které dostaly společné označení nová keynesiánská makroekonomie. Pro ně je typický názor, že ceny a mzdy se nemění dostatečně rychle, aby se trhy práce nebo zboží a služeb automaticky čistily (v tom jsou shodné s původním keynesiánským přístupem). Nově však zkoumají mikroekonomické příčiny pomalého přizpůsobování cen a mezd. Přebírají z neoklasické mikroekonomie představu, že zaměstnanci maximalizují svůj užitek a firmy maximalizují zisky. Noví keynesiánci ukazují, že pomalé přizpůsobování cen a mezd je často v zájmu zaměstnanců a firem.

Noví keynesiánci rozlišují nominální a reálné rigidity. Nominální rigidity jsou spojeny s nepružnými nominálními cenami zboží a služeb a nominálními mzdami. Příčiny nepružnosti spočívají v nákladech, které musí vynaložit firmy při změnách cen, v koordinačním selhání či v implicitních cenových kontraktech.

Reálné rigidity souvisejí s relativními cenami. Může jít o relativní cenu jednoho zboží vzhledem k cenám ostatních zboží a služeb. Relativní cenou je však také reálná mzda, protože dává do poměru nominální mzdu k cenám zboží a služeb.

4.3 POHLED NOVÉ KLASICKÉ EKONOMIE NA TRH PRÁCE

Do šedesátých let dominoval keynesiánský názor na trh práce, avšak nebyl výlučný. I v této době řada ekonomů rozpracovávala klasický přístup, který je založen na pružných cenách a na vyrovnávání poptávky s nabídkou. Od sedmdesátých let dvacátého století se pak názor na trh práce (a z něho odvozený pohled na agregátní nabídku) rozdvojil. Kromě již výše popsané nové keynesiánské ekonomie hraje dnes nejméně stejně významnou roli nová klasická makroekonomie. Je pro ni typický předpoklad pružných cen a vyčišťování trhů.

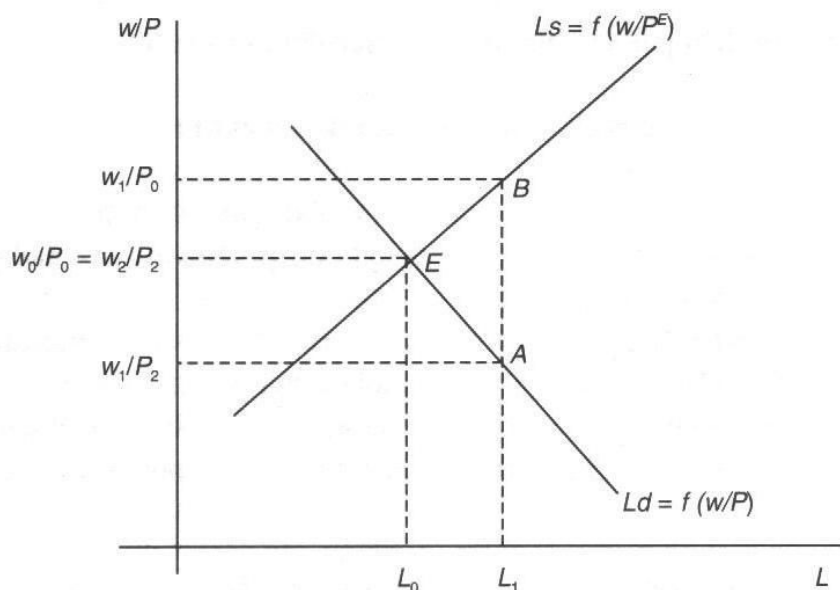
4.3.1 FRIEDMANŮV MODEL MYLNÉHO VNÍMÁNÍ CENOVÉ HLADINY ZAMĚSTNANCÍ

Model, který prezentoval Milton Friedman roku 1967, je často označován také jako model s asymetrickou informací. Důvod spočívá v předpokládaném odlišném zpracování informací o očekávaném vývoji cenové hladiny firmami a zaměstnanci.

V modelu firmy správně hodnotí dostupné údaje o budoucím vývoji cen a dokážou správně odhadnout úroveň očekávaných cen v ekonomice. Jejich rozhodování o poptávaném množství práce tak závisí na vývoji skutečné reálné mzdy (w/P). Změny skutečné reálné mzdy jsou pak podmíněny změnami nominální mzdy a cenové hladiny.

Novým prvkem modelu mylného vnímání cenové hladiny zaměstnanci jsou očekávání. Nabízené množství práce nezávisí na skutečné, ale na očekávané reálné mzdě (w/P^E). Ta je dána výší nominální mzdy (w) a zaměstnanci očekávanou úrovní cenové hladiny (P^E).

V modelu se uvažuje o specifickém způsobu utváření očekávání pracovníků, který se v teorii označuje jako adaptivní. Očekávání ohledně budoucího vývoje cenové hladiny jsou založena na zjištěných skutečných hodnotách vývoje cen v předcházejících obdobích, na jejichž základě si potom zaměstnanci utvářejí představu, jak se bude pohybovat cenová hladina v budoucnosti.



Obr. 8 Model s mylným vnímáním cenové hladiny zaměstnanci

SOUKUP, J. a kol. *Makroekonomie: moderní přístup*. Praha: Management Press, 2008. s. 291

V případě statických adaptivních očekávání zaměstnanci setrvávají na stanovisku, že očekávaná úroveň cenové hladiny závisí na skutečné úrovni cenové hladiny pouze v jednom předcházejícím období. Důsledky mylných očekávání pro situaci na trhu práce ilustruje obr. 8. Poptávka po práci L_d je zde funkcí skutečné reálné mzdy a má obvyklý klesající tvar. Nabídka práce závisí na očekávané reálné mzdě a má též obvyklý rostoucí průběh. Ve výchozí situaci firmy i zaměstnanci správně rozpoznají cenovou hladinu (zaměstnanci očekávaná a skutečná úroveň cenové hladiny jsou identické, tj. $P_0 = P_0^E$). Na trhu se realizuje L_0 jednotek práce, skutečná a očekávaná mzda jsou totožné ($w_0/P_0 = w_0/P_0^E$).

Při zvýšení cenové hladiny z P_0 na P_2 správně rozpoznají nárůst cenové hladiny pouze firmy. Zaměstnancům sice zvýší nominální mzdy na úroveň w_1 , ale méně než vzroste cenová hladina. Firmám je jasné, že dojde k poklesu skutečné reálné mzdy, a jsou ochotny při nižší reálné mzdě (w_1/P_2) najímat větší množství práce (L_1). Na obrázku se toto chování firem projeví posunem po křivce poptávky po práci z bodu E do bodu A.

Zaměstnanci růst cenové hladiny nezaznamenali a domnívají se, že cenová hladina zůstane nezměněna na úrovni P_0 . Firmy zvýšily nominální mzdy na úroveň w_1 , a proto se zaměstnanci domnívají, že se jejich očekávaná reálná mzda zvýšila na úroveň w_1/P_0 .

V důsledku vyšší očekávané reálné mzdy budou ochotni nabízet více práce, což ilustruje posun z bodu E do bodu B. Zaměstnanci jsou ochotni nabízet L_1 jednotek práce.

K uvedenému procesu mohlo dojít pouze proto, že zaměstnanci mylně odhadli novou výši cenové hladiny. Jakmile zjistí svou chybu, budou požadovat takové zvýšení své nominální mzdy, aby získali zpět svou původní reálnou mzdu. Nakonec se obnoví původní reálná mzda a výchozí objem práce realizované na trhu, avšak při vyšší cenové hladině i nominální mzdě (w_2/P_2).

Model predikuje stejně jako původní keynesiánský model proticycklické chování reálných mezd. Na počátku recese klesají ceny, rostou reálné mzdy a zvyšuje se nezaměstnanost. Důvody chování mezd jsou však v obou modelech odlišné: v původním keynesiánském modelu jsou příčinou nepružné nominální mzdy, ve druhém modelu chybný odhad změn cenové hladiny zaměstnanci.

4.3.2 LUCASŮV MODEL NEDOKONALÝCH INFORMACÍ A RACIONÁLNÍCH OČEKÁVÁNÍ

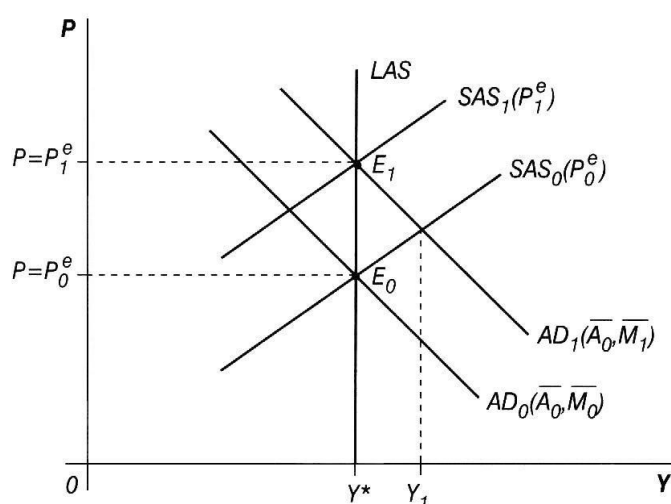
V sedmdesátých letech byl v rámci nové klasické makroekonomie vyvinut další model, který se snažil vysvětlit ekonomické fluktuace a zvláště pak krátkodobou křivku agregátní nabídky. Jeho autor Robert Lucas vycházel ze stejných předpokladů jako Friedman, tj. z předpokladu vyčištěných trhů a nedokonalých informací, k nimž však Lucas přiřadil i předpoklad racionálních očekávání.

Model předpokládá, že existují informační bariéry jak na straně pracovníků, tak i na straně firem. Na rozdíl od konceptu mylného vnímání cen pracovníky se zde nepředpokládá, že firmy jsou lépe informovány než pracovníci. Křivka krátkodobé nabídky se tak odlišuje od křivky dlouhodobé nabídky v důsledku krátkodobého mylného vnímání cen. Znamená to, že pracovníci a firmy, resp. výrobci při neočekávaném zvýšení poptávky, jež je důsledkem neanticipovaného zvýšení peněžní zásoby, v důsledku nedokonalých informací chybně zaměňují změny celkové hladiny změnami relativních cen jimi vyráběného zboží. [6]

V modelu je trh každého jednotlivého zboží izolován od druhého a tržní účastníci, resp. výrobci mají všechny informace jen o svém trhu zboží, avšak tím, že jsou izolováni od

ostatních trhů, dozvídají se o tom, co se děje na ostatních trzích teprve se zpožděním. Firmy prodávají produkci na konkurenčním trhu a nemohou ovlivňovat ceny jimi vyráběného zboží. Informační bariéry jim zabraňují, aby měly okamžitě k dispozici informace o cenách účtovaných na ostatních trzích. Převyšují-li skutečné ceny očekávané ceny, výrobci soudí, že se zvýšily relativní ceny zboží, která vyrábějí, což je podněcuje zvyšovat jejich produkci.

Anticipované změny peněžní zásoby nemají vliv na produkci a zaměstnanost, ale pouze na cenovou úroveň, neboť všechny ekonomické subjekty formují svá očekávání racionálně. Předpokládá se tedy, že lidé tvoří nejlepší odhady dané proměnné na bázi všech dostupných informací.

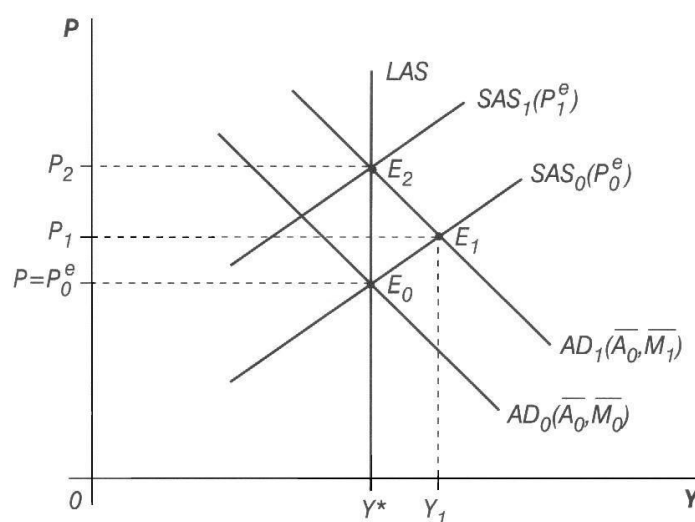


Obr. 9 Anticipovaná monetární politika

MACH, M. *Makroekonomie II. Slaný: Melandrium, 2001. s. 217*

Obr. 9 znázorňuje neefektivnost anticipované monetární a fiskální politiky. Výchozí pozice ekonomiky je v bodě E_0 , kde je průsečík křivek agregátní poptávky AD_0 a krátkodobé agregátní nabídky SAS_0 . V tomto bodě se skutečná cenová úroveň rovná očekávané ($P = P^e_0$). Centrální banka nyní předem oznámí zvýšení nominální zásoby peněz o určité procento, což se promítne do posunu křivky agregátní poptávky doprava nahoru k AD_1 . Subjekty na bázi poznatků z ekonomické teorie učiní závěr, že toto oznámené zvýšení peněžní zásoby se přelije do proporcionálního zvýšení cenové hladiny. Tento závěr výrobci promítnou do jejich cen a křivka agregátní nabídky se tak posune k SAS_1 . Křivky AD_1 a SAS_1 se posunou ve stejné proporci a vznikne nový bod rovnováhy E_1 , při nezměněné úrovni produktu Y^* a úrovni zaměstnanosti, a to při $P = P^e_1$.

Z Lucasova modelu plyne, že pouze neanticipované změny mohou mít vliv na produkci a zaměstnanost (viz obr. 10). Neanticipované zvýšení peněžní nabídky centrální bankou vede k posunu křivky agregátní poptávky k AD_1 . To se však neodrazí ve změně očekávané cenové úrovně cen. Křivka SAS_0 kondenzující nadále stejnou úroveň očekávaných cen P^e_0 se tedy nezmění a v bodě E_1 je nový bod krátkodobé rovnováhy ekonomiky.



Obr. 10 Neanticipovaná monetární politika

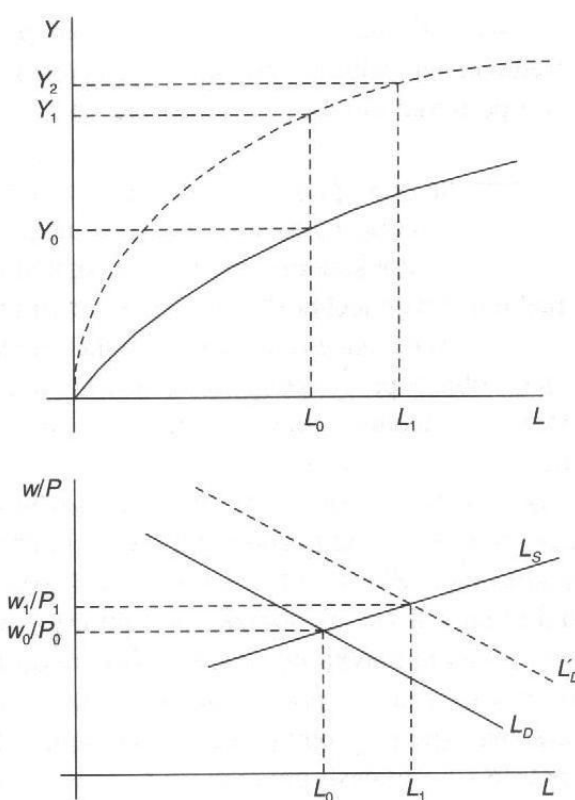
MACH, M. Makroekonomie II. Slaný: Melandrium, 2001. s. 217

V bodě E_1 je produkce a zaměstnanost vyšší než ve výchozím bodě rovnováhy a činí Y_1 , resp. N_1 , a to proto, že skutečná cenová úroveň P převyšuje očekávanou cenovou úroveň P^e_0 . Toto zvýšení produkce nad úroveň potenciálního produktu je však dočasné, neboť hospodářské subjekty se poučí z chybného očekávání cen a pozmění očekávání cenové úrovně na P^e_1 . Vznikne tak nový bod rovnováhy E_2 , tj. průsečík křivek AD_1 a SAS_1 , při úrovni produkce rovné potenciální produkci. Neočekávaná změna peněžní zásoby má tedy důsledky na reálné proměnné ekonomiky, tj. na produkci a zaměstnanost, pouze dočasně. Nezaměstnanost je jen dobrovolná, ekonomika se znovu vrátí k bodu dlouhodobé stabilní rovnováhy, tj. k potenciálnímu produktu a k přirozené míře nezaměstnanosti.

4.3.3 TRH PRÁCE Z POHLEDU TEORIE REÁLNÝCH HOSPODÁŘSKÝCH CYKLŮ

Také teorie reálných hospodářských cyklů vychází z obdobných předpokladů jako model mylného vnímání cen zaměstnanci: ceny jsou pružné a vyrovnávají poptávku s nabídkou i v krátkém období.

Na rozdíl od předcházejících teorií však vidí důvod kolísání zaměstnanosti v nabídkových (reálných) šocích. Tyto šoky mohou být pozitivní a mohou zvyšovat produktivitu výrobních faktorů. Stejně tak mohou být negativní a mohou mít nepříznivý vliv na produktivitu vstupů. Nabídkové šoky ovlivňují hospodářství poměrně dlouho, někdy i řadu let a jejich vliv odeznívá postupně.



Obr. 11 Teorie práce z pohledu teorie reálných cyklů

SOUKUP, J. a kol. Makroekonomie: moderní přístup. Praha: Management Press, 2008. s. 294

Důsledky těchto změn na trhu práce znázorňuje obr. 11. Ve výchozí situaci je trh práce v rovnováze při reálné mzdě w_0/P_0 a L_0 pracovníků vytváří produkt Y_0 . Horní část obrázku popisuje technologie prostřednictvím produkční funkce. V případě, že došlo k pozitivnímu nabídkovému šoku, zlepšení technologie se projeví posunem produkční funkce směrem

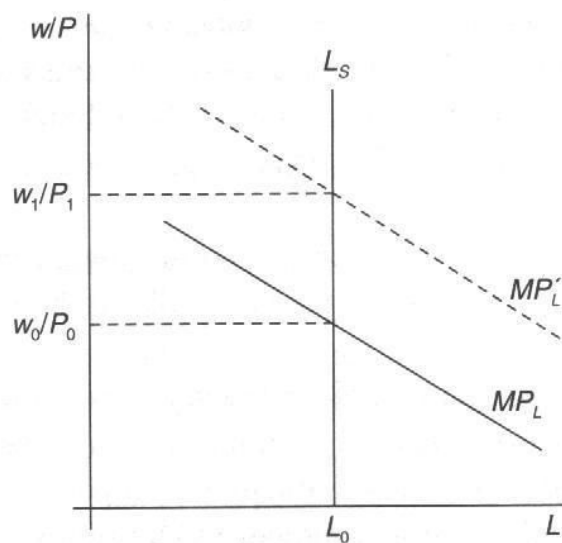
nahoru. Pokud by se neměnil objem práce, který firmy používají, zvýšila by se díky kladné technologické změně velikost produktu z Y_0 na Y_1 .

Spodní část obrázku ilustruje procesy probíhající na trhu práce. Zlepšení technologie zvýšilo produktivitu práce a tedy i mezní produkt práce, na kterém závisí průběh křivky poptávky po práci. To se na obrázku promítne v posunu poptávky po práci doprava nahoru. Vyšší poptávka po práci zvýší reálnou mzdu (z w_0/P_0 na w_1/P_1) a současně rovnovážný objem práce realizované na trhu z L_0 na L_1 . Vyšší objem použité práce se pak zpětně projeví v dalším zvýšení vytvořené produkce (z Y_1 na Y_2), jak je patrné z horní části obrázku.

Podle teorie reálných cyklů je tedy pohyb reálných mezd procyklický. Nabídkové šoky způsobí, že s růstem cen (a velikosti produktu) se zvyšují reálné mzdy. To je přesně opačný závěr, než ke kterému dospívá nejen původní keynesiánský model, ale i model mylného vnímání cenové hladiny zaměstnanci.

Klíčovým prvkem, který dovoluje v teorii reálného cyklu vysvětlit kolísání reálné mzdy a zaměstnanosti, je průběh funkce nabídky práce. V obr. 11 je křivka nabídky práce L_s rostoucí, což vede ke kolísání obou veličin.

Podle klasického modelu trhu práce je však elasticita agregátní nabídky práce velmi nízká. Obr. 12 znázorňuje situaci, kdy je agregátní nabídka práce absolutně neelastická. Vyšší produktivita při pozitivním nabídkovém šoku a s ním spojeným růstem mezního produktu práce je na obrázku ilustrována posunem křivky poptávky po práci doprava nahoru. Výsledkem je sice zvýšení reálné mzdy z w_0/P_0 na w_1/P_1 , ale množství práce realizované na trhu se nemění. Pokud je tedy elasticita nabídky práce nízká, nabídkové šoky mají jenom malý dopad na výši zaměstnanosti.



Obr. 12 Nabídkový šok při absolutně neelastické nabídce práce

SOUKUP, J. a kol. Makroekonomie: moderní přístup. Praha: Management Press, 2008. s. 294

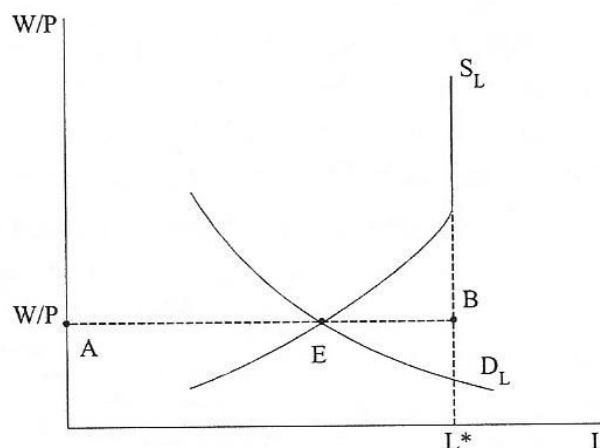
5 DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je v ekonomické teorii nazírána jako dobrovolná nebo nedobrovolná. Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, když nezaměstnaný není ochoten akceptovat převládající mzdovou sazbu (nebo jiné pracovní podmínky). Nedobrovolná nezaměstnanost znamená, že nezaměstnaná osoba je ochotna přijmout práci při převládající mzdové sazbě, ale nemůže takovou práci najít.

Neoklasičtí ekonomové na počátku 20. století předpokládali, že veškerá nezaměstnanost má charakter nezaměstnanosti dobrovolné. J. M. Keynes ve 30. letech 20. století poukázal na to, že mimo nezaměstnanosti dobrovolné může existovat také nedobrovolná nezaměstnanost, související podle něho s nedostatkem agregátní poptávky. Rozlišení mezi dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnaností je založeno na předpokladu pružných a nepružných mezd.

5.1 NEZAMĚSTNANOST PŘI PRUŽNÝCH MZDÁCH

Jestliže je trh práce v rovnováze, pak se při dané reálné mzdové sazbě rovná nabízené množství práce poptávanému, jak znázorňuje obr. 13, kde křivka D_L představuje poptávku po práci, S_L nabídku práce, L^* je velikost pracovní síly v dané ekonomice a W/P je reálná mzdová sazba. Firmy budou při této rovnovážné mzdové sazbě najímat všechny pracovníky, kteří chtějí za tuto mzdovou sazbu pracovat. Výše zaměstnanosti je dána úsečkou AE. Z křivky nabídky práce lze vyčíst, že je zde určitá část pracovní síly, která bude chtít pracovat jen při vyšších mzdových sazbách. Při rovnovážné mzdové sazbě je velikost této části pracovní síly znázorněna úsečkou EB. Jsou to dobrovolně nezaměstnaní, neboť nechtějí pracovat při dané mzdové sazbě. Tento model předpokládá dokonale pružné mzdy, které se mění tak dlouho, dokud se trh nevyčistí.



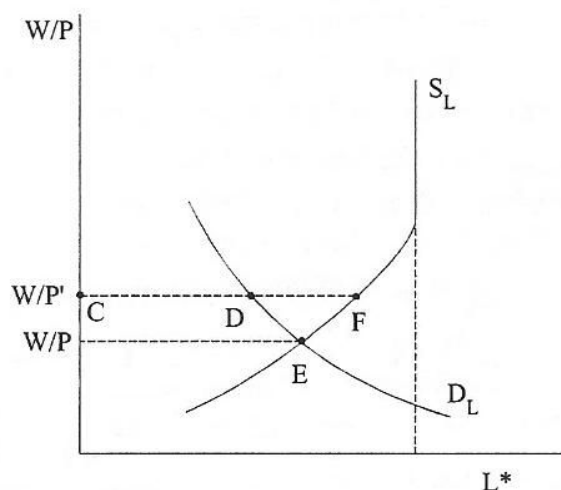
Obr. 13 Nezaměstnanost při pružných mzdách

LIŠKA, V. a kol. *Makroekonomie. Praha: Professional Publishing, 2004. s. 431*

5.2 NEZAMĚSTNANOST PŘI NEPRUŽNÝCH MZDÁCH

Řada ekonomů tvrdí, že mzdy dokonale pružné nejsou. Jestliže je reálná mzdová sazba z nějakého důvodu vyšší než její rovnovážná úroveň, pak je poptávané množství práce nižší než nabízené (obr. 14). Pokud jsou mzdy nepružné, nemůže se reálná mzdová sazba měnit dostatečně rychle tak, aby vyrovnala nabízené a poptávané množství práce a vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. Její velikost je vyjádřena úsečkou DF, neboť firmy budou při této mzdové sazbě ochotny zaměstnat množství pracovníků CD, ale nabízené množství práce při této mzdové sazbě bude CF. Lidé by chtěli pracovat, ale nemohou práci najít.

Jednou z příčin toho, že mzdové sazby zůstanou nad rovnovážnou úrovní, může být zákon o minimální mzdě. Pokud tento zákon stanoví minimální mzdu nad úrovní, která by vyrovnala nabízené a poptávané množství práce, pak vytváří přebytek práce, tj. nezaměstnanost.



Obr. 14 Nezaměstnanost při nepružných mzdách

LIŠKA, V. a kol. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2004. s. 432

Druhou příčinou mohou být odbory a kolektivní vyjednávání. Pod hrozbou stávek mohou odbory při vyjednávání se zaměstnavateli dosáhnout mezd nad úroveň mzdy rovnovážné. Kolektivních vyjednávání se účastní ti, kdož jsou v dané firmě zaměstnáni, usilující o vyšší mzdy, a nikoli nezaměstnaní, kteří by do dané firmy byli pravděpodobně ochotni nastoupit za nižší mzdu.

Třetí příčinou jsou tzv. efektivnostní mzdy.

Efektivnostní mzda

Podle této teorie firmy udržují reálné mzdy nad jejich rovnovážnou úroveň a nemají zájem mzdy na rovnovážnou úroveň snižovat. Záměrem firem je snížit fluktuaci pracovníků a stimulovat jejich výkonnost. Celkové vyplacené mzdy sice postupně rostou, ale výkonnost zaměstnanců roste rychleji, a tak firmám klesají průměrné mzdové náklady a rostou zisky.

Lidé, kteří se ucházejí o volná pracovní místa, vědí o svých schopnostech a dovednostech více než jejich potenciální zaměstnavatel. Uchazeči o práci mohou utajit své nedostatky a zdůraznit své přednosti, aniž firma dokáže před přijetím zhodnotit jejich skutečné schopnosti. Teprve po přijetí firma zjistí skutečnou výkonnost nového pracovníka, která je nižší, než očekávala. Méně výkonní pracovníci přinášejí firmě nižší tržby a zisky. Pro firmu tak vzniká problém nepříznivého výběru, který je založen na výše popsaných

utajených informacích. Informovanější subjekt (v tomto případě potenciální zaměstnanec) disponuje lepšími informacemi a může jich využít pro získání kvalitnějšího zaměstnání. Firmy se mohou bránit nabídkou mezd, které jsou vyšší než rovnovážné. Teorie efektivnostních mezd předpokládá, že vyšší reálné mzdy přilákají kvalitnější (produktivnější) zájemce o práci.

Pro zaměstnavatele je často velmi obtížné přesně monitorovat výkonnost jednotlivých pracovníků. Firmám hrozí, že budou platit svým zaměstnancům jen za to, že budou přítomni na pracovišti, a nikoliv za práci. Ve firmách se tak objevuje problém morálního hazardu, souvisejícího s utajenou činností lépe informovaného subjektu, kterým jsou zde opět zaměstnanci. Teorie efektivnostní mzdy předpokládá, že existuje přímá úměra mezi výší mzdy a výkonností pracovníka. Pokud firma platí vyšší mzdu, zaměstnanci nechtějí riskovat, že se přijde na jejich nízkou výkonnost a že ztratí dobře placenou práci. Proto ve vlastním zájmu pracují tak, aby dosahovali očekávané výkonnosti.

Stejně tak lidé s vysokými platy jen obtížně najdou ještě lepší alternativy současných pracovních míst. Tím firmy omezují frikční nezaměstnanost a snižují náklady spojené s vyhledáváním a výcvikem těch, kteří nahrazují odcházející pracovníky.

Mzdy však nelze zvyšovat do nekonečna. Firmy zastaví růst mezd, jakmile se jim začnou zvyšovat průměrné mzdové náklady nad mezní produkt práce. Důvodem je pomalejší růst výkonnosti pracovníků než mezd. Mzdy, při nichž firma vykazuje minimální průměrné mzdové náklady na jednoho efektivního pracovníka, se označují jako efektivnostní.

6 NÁKLADY A PŘÍNOSY NEZAMĚSTNANOSTI

6.1 NÁKLADY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost uvaluje náklady na každého. Na nezaměstnané, přestože dostávají podporu v nezaměstnanosti, snižující jejich obtíže spojené se ztrátou výdělku, ale také na všechny zaměstnané prostřednictvím plateb pojištění v nezaměstnanosti.

Agregátní náklady nezaměstnanosti souvisejí se ztrátou výstupu a důchodu, se zhodnocením lidského kapitálu, s možností zvýšení kriminality a se ztrátou lidské důstojnosti.

6.1.1 ZTRÁTA AGREGÁTNÍHO VÝSTUPU A DŮCHODU

Náklady nezaměstnanosti v podobě ztráty výstupu a důchodu představují hodnotu výstupu, která by byla nezaměstnanými vyprodukována, kdyby pracovali. Tyto náklady nejsou zanedbatelné. Jestliže je skutečná míra nezaměstnanosti v ekonomice mnohem vyšší než přirozená míra, tj. úroveň zaměstnanosti je pod plnou zaměstnaností, pak dochází ke ztrátě výstupu.

6.1.2 ZNEHODNOCENÍ LIDSKÉHO KAPITÁLU

Také přerušení kariéry jedince způsobené nezaměstnaností a ztráty na jím nabytém lidském kapitálu jsou významným nákladem nezaměstnanosti. Lidský kapitál je hodnota vzdělání a nabytých schopností a dovedností jedince. Tyto schopnosti zahrnují mechanické i duševní schopnosti získané ve škole spolu s těmi, které se rozvíjejí v zaměstnání včetně pracovních návyků a schopnosti koncentrace. Dlouhotrvající nezaměstnanost přispívá ke ztrátě těchto schopností a tím snižuje hodnotu lidského kapitálu.

6.1.3 ZVÝŠENÍ KRIMINALITY

U některých skupin může být nezaměstnanost spojená i s kriminalitou. Jestliže si lidé nemohou vydělat legálním způsobem, hrozí, že se někteří z nich pokusí získat peníze

prostřednictvím trestného činu. Vyšší míra nezaměstnanosti tak může být spojena s vyšší kriminalitou, jak je tomu v některých regionech.

6.1.4 ZTRÁTA LIDSKÉ DŮSTOJNOSTI

Dalším nákladem nezaměstnanosti je ztráta sebeúcty, která může postihnout zvláště ty, kdož jsou nezaměstnaní dlouhodobě. Nezaměstnanost vyvolává značný psychický tlak na rodinu. Společenské a psychické náklady nezaměstnanosti mohou být mnohem významnější než finanční ztráty, i když je obtížné tyto náklady změřit.

6.2 PŘÍNOSY NEZAMĚSTNANOSTI

Ve světle negativních dopadů nezaměstnanosti může být těžké uvěřit, že některé typy nezaměstnanosti mohou mít také nějaký přínos. Kdyby však nezaměstnanost neexistovala, museli by studenti po ukončení školy přijmout první zaměstnání, které by bylo k dispozici bez ohledu na to, o jakou práci by šlo a zda by se na ní vůbec hodili a chtěli ji dělat. Za takových okolností by asi nebyli v zaměstnání spokojeni, a to by se pravděpodobně odrazilo na produktivitě jejich práce. Naštěstí ve skutečnosti lidé obvykle nepřijmou první místo, které se jim namane, a hledají si práci, která jim bude vyhovovat a odpovídat jejich schopnostem. Hledat si nové zaměstnání je pravděpodobně snazší pro nezaměstnané než pro pracovníky zaměstnané na plný úvazek. I firmy mají výhody z toho, že si mohou vybírat z většího počtu potenciálních uchazečů, než kdyby byla nezaměstnanost nulová.

Také zavádění nových technologií s sebou přináší jistou nezaměstnanost, neboť vyžaduje přizpůsobení pracovní síly. Nezaměstnanost tak umožňuje na tyto technologické změny reagovat, a pokud by byla nízká, bránila by nutné realokaci práce. Aby mohly být využity výhody nových technologií, budou lidé muset změnit zaměstnání.

Uvedené přínosy nezaměstnanosti znamenají lepší alokaci zdrojů a zlepšují tak efektivnost celé ekonomiky.

7 SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI

7.1 DÁVKY V NEZAMĚSTNANOSTI

Pasivní reakce vlády na problém nezaměstnanosti může mít podobu zmírňování jejích dopadů dávkami v nezaměstnanosti (podpory a pomoc v nezaměstnanosti).

Národní systémy podpor v nezaměstnanosti v průmyslově vyspělých zemích se odlišují, v zásadě je však podpora poskytována obvykle 1 – 2 roky, přičemž její výše je značně rozdílná. Zohledněna může být i délka předchozího zaměstnání. [2]

V roce 2008 bylo v ČR možno po dobu prvních 3 měsíců nezaměstnanosti pobírat jako podporu v nezaměstnanosti 50 % z průměru předchozího čistého výdělku, další 3 měsíce 45 %. Strop pro výplatu podpory v nezaměstnanosti je maximální výše měsíční podpory. Podpora v nezaměstnanosti nesmí přesahovat 0,58 násobek průměrné měsíční mzdy. V roce 2008 bylo možné maximálně měsíčně vyplatit podporu ve výši 12 250 Kč.

Podpůrní doba, tj. doba, po kterou je možno pobírat podporu v nezaměstnanosti, je delší pro osoby, které se z důvodu věku hůře uplatňují na trhu práce. Této skupině osob se věnuje zvýšená péče. Do 50 let je 6 měsíců, od 50 do 55 let trvá 9 měsíců a nad 55 let 12 měsíců.

Po vyčerpání podpůrní doby může být uchazeč o zaměstnání nadále veden v evidenci uchazečů o zaměstnání úřadu práce, je za něj hrazeno zdravotní pojištění, avšak nemá již nárok na žádnou finanční pomoc v nezaměstnanosti. Případné další dávky jsou mu poskytovány jen v rámci sociálních dávek.

7.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Další přístup vlády k problematice nezaměstnanosti se bezprostředně vztahuje ke snižování nezaměstnanosti nebo udržování vysoké zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) realizují Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce.

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání. Zvláštní pozornost je věnována oblastem s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti (severní, střední a jižní Morava, severozápadní Čechy). Výrazná podpora je poskytována projektům, které předpokládají vytvořit zejména v ohrožených regionech významný počet nových pracovních míst, a podpořit další rozvoj drobného a středního podnikání. [10]

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti na jednotlivých úřadech práce jsou Programy realizace APZ, které jsou zpracovávány na základě specifík vyplývajících z regionálního trhu práce, struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce a na základě objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu. Úřady práce při realizaci APZ respektují cíle zadané MPSV pro příslušný rok.

Významnou součástí státní politiky zaměstnanosti je i podpora zaměstnavatelů v rámci systému investičních pobídek. Investiční pobídky může investor získat při zavádění nové výroby nebo rozšiřování stávající výroby v oblasti zpracovatelského průmyslu v případě umístění investice v okrese, kde je průměrná míra nezaměstnanosti vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti za ČR. Podpora je určena na vytvoření nových pracovních míst, k rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v územní oblasti.

Důležitou pomocí v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a příspěvek poskytovaný na základě Programu na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Program navazuje na podporu poskytovanou z kapitoly MPSV od roku 2001.

7.2.1 SNIŽOVÁNÍ CYKlickÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Toto snižování nezaměstnanosti probíhá v rámci proticyklické politiky, tj. politiky stimulujeící růst zaměstnanosti a produktu. Tato proticyklická politika (tedy i snižování cyklické nezaměstnanosti) bude aktuální zejména tehdy, pokud mezera produktu, a tím i cyklická nezaměstnanost, bude zvlášť silná nebo dlouhodobá.

Možnými nástroji snižování nezaměstnanosti jsou v tomto případě opatření expanzivní poptávkově orientované měnové a fiskální politiky, přispívající k tvorbě nových pracovních míst. Další možností je využití obchodní a kursové politiky – ta však může narazit na odpovídající reakci ze zahraničí, jako odvetná cla, soutěživé devalvace apod. a všeobecně vyvolávat mezinárodní konflikty. Často se proto používají vedle cel a kvót též tzv. neviditelné překážky dovozu.

Poptávkově orientovaná politika může být uplatněna zejména v situaci, kdy je cyklická nezaměstnanost vyvolána negativním poptávkovým šokem. Jde-li však o důsledek negativního nabídkového šoku (stagflace), povede tato poptávková stimulace k posílení růstu cenové hladiny (resp. míry inflace).

Tento přístup k proticyklické politice, a tedy ke snižování cyklické nezaměstnanosti, je převážně založen na keynesiánském předpokladu nepružných nominálních mzdových sazeb. Dojde-li k omezení této rigidity (např. oslabením pozic odborů nebo omezení vládní regulace mzdových nákladů), dojde též k omezení cyklické nezaměstnanosti.

7.2.2 SNIŽOVÁNÍ PŘIROZENÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI

Druhou možností je udržování vysoké zaměstnanosti cestou snižování přirozené míry nezaměstnanosti (tj. dlouhodobého snižování frikční a strukturální nezaměstnanosti). K tomu mohou přispět opatření zvyšující pružnost trhů práce, jako je zlepšování informací o volných pracovních místech, vládou financované programy rekvalifikace nebo podpora migrace lidí za prací (např. příspěvky na dopravu za zaměstnáním). Také redukce sociálních dávek (zejména podpor v nezaměstnanosti) může vést ke snížení frikční nezaměstnanosti, pokud dosavadní stav vytvářel příliš měkké podmínky při hledání práce. Pracovní příležitosti pro pracovníky s nízkou kvalitací zase může rozšířit redukce zákonem stanovených minimálních mezd.

Strukturální nezaměstnanost může být krátkodobě snižována zadržováním dopadů strukturálních změn, doprovázejících ekonomický růst. Například subvencemi z veřejných rozpočtů může být udržována vysoká zaměstnanost i při redukci výroby v daném odvětví. Dlouhodobě je však takové řešení neudržitelné.

Prostřednictvím efektu hystereze (zejména vztahu insiderů – outsiderů pod vlivem odborů) je možno očekávat, že k poklesu přirozené míry nezaměstnanosti dojde též v důsledku minimalizace cyklické nezaměstnanosti.

Hystereze na trhu práce

Potenciální pracovníky lze rozdělit na dvě velké skupiny: na outsidersy a insidersy. Insideři již mají určitý vztah k firmě při vyjednávání o své další pracovní smlouvě. Outsideri naopak představují skupinu, která hledá zaměstnání, avšak nemá zatím vztah k firmě, kde se o práci uchází.

Pracovníky firmy (insidery) při vyjednávání o pracovních smlouvách zajímají jejich pracovní místa a výše mezd, nikoliv abstraktní vysoká zaměstnanost. Při vyjednávání pro ně sice existuje určité riziko, že při příliš vysokých mzdách někteří z nich ztratí práci, avšak přitom mají při jednání poměrně silné postavení. Důvodem jsou např. transakční náklady firmy spojené s najímáním a zacvičením nových pracovníků. Na druhé straně vliv outsiderů na dění uvnitř firmy je minimální.

Dojde-li k neočekávanému snížení poptávky po práci, firmy najmou méně pracovníků, a sníží tak počet insiderů. Při vyjednávání o mzdách pro další období se zvýší vyjednávací síla zbývajících insiderů, což jim umožní zvýšit jejich reálné mzdy. Nová reálná mzda má zpětný účinek – dostává se nad rovnovážnou mzdu, a zvyšuje tak i nezaměstnanost. Zdrojem celého procesu byl jednorázový šok – pokles poptávky po práci. Přinesl však dlouhodobé důsledky pro zaměstnanost. Popsaný jev se označuje jako hystereze na trhu práce. Jde o dlouhodobý a stálý vliv minulého vývoje míry nezaměstnanosti na její současnou úroveň.

Hystereze na trhu práce odvozená ze vztahu insiderů a outsiderů je zesilována dalšími jevy na trhu práce. K nim patří postupná ztráta kvalifikace osob, které ztratily práci. Pokud člověk ztratí práci, přijde současně i o možnosti udržovat a zlepšovat si své znalosti a dovednosti na základě každodenního uplatňování své kvalifikace. Postupná ztráta kvalifikace pak snižuje jeho šanci získat nové zaměstnání, i když se hospodářství nachází v expanzi.

Druhým dodatečným zdrojem hystereze na trhu práce je postupný pokles zájmu některých jedinců hledat si práci při prodlužující se době vlastní nezaměstnanosti. Tito jedinci postupně přizpůsobí svůj životní styl poskytovaným sociálním dávkám a již nijak aktivně práci nevyhledávají. To dlouhodobě snižuje nabídku práce, a tak zvyšuje rovnovážnou reálnou mzdu.

8 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost je v českých podmínkách definována dvojím způsobem. Národní metodika používaná Ministerstvem práce a sociálních věcí vychází z administrativních zdrojů, tj. z evidence úřadů práce o uchazečích o zaměstnání, které jsou publikovány s měsíční frekvencí, a slouží zejména jako podklad pro rozhodovací a legislativní kroky v oblasti domácího trhu práce. Mezinárodní metodika, která je založena na definici Mezinárodního úřadu práce (ILO) a která se používá ve výběrovém šetření pracovních sil (VŠPS), je vhodná především k mezinárodním srovnáním.

Výsledky obou způsobů měření nezaměstnanosti v ČR jsou navzájem mírně odlišné, a pravděpodobně se odchylují také od skutečné míry nezaměstnanosti. Příčinami těchto nepřesností může být:

- a) Lidé, kteří jsou zaměstnáni na částečný úvazek, jsou počítáni jako zaměstnaní, ale řada z nich by možná ráda pracovala na plný úvazek. Jsou tzv. podzaměstnaní, neboť většinou nedobrovolně pracují kratší dobu, než je normální pracovní doba určená pro danou činnost.
- b) Lidé, kteří nenašli práci ani po jejím usilovném hledání a nabyli tak přesvědčení, že pro ně vhodná práce není. Jde o tzv. odražené pracovníky, kteří ztratili odvahu hledat práci, ale rádi by pracovali. Tím, že nehledají práci, nejsou započítáváni mezi nezaměstnané.
- c) Na druhou stranu jsou lidé, kteří by byli ochotní pracovat pouze při mnohem vyšší mzdě, než je mzda v danou chvíli pro dané zaměstnání běžná. Jsou to lidé, kteří mají nerealistická očekávání a pak nemá smysl počítat je jako nezaměstnané. Často tyto lidé nemají zájem získat práci, ale předstírají, že ji hledají, aby mohli pobírat podporu v nezaměstnanosti.

V případě nezaměstnanosti nejde jen o její výši, ale také délku trvání a její příčiny. Krátkodobá nezaměstnanost jistě není příjemná, ale její dopady nejsou zdaleka tak velké jako v případě dlouhodobé nezaměstnanosti.

Základním ukazatelem je míra nezaměstnanosti, která vyjadřuje podíl nezaměstnaných na pracovní síle. V národní metodice je označována jako míra registrované nezaměstnanosti, v mezinárodní metodice jako obecná míra nezaměstnanosti. Rozdíl mezi oběma mírami

spočívá zejména v použité metodice stanovení čitatele a jmenovatele, ale i v přesnosti zdrojů dat a časové srovnatelnosti obou údajů. Tato analýza využívá obou zdrojů dat (MPSV i VŠPS) a zabývá se mj. i porovnáním vývoje obou měr.

8.1 VÝBĚROVÉ ŠETŘENÍ PRACOVNÍCH SIL

Výběrové šetření pracovních sil je zdrojem informací o trhu práce zjišťovaných šetřením v domácnostech respondentů. Provádí ho Český statistický úřad (ČSÚ). Používá přitom mezinárodní metodiku, která je založena na definici Mezinárodního úřadu práce formulovanou v rezolucích přijatých mezinárodními konferencemi statistiků práce. Rezoluce obsahují základní principy pro jednotný metodický přístup k hodnocení úrovně trhu práce v různých ekonomických, společenských a sociálních systémech. Jejich aplikaci do statistické praxe v zemích Evropské unie konkretizuje Eurostat, který definuje jednotlivé ukazatele o trhu práce včetně jejich obsahové náplně.

Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje.

Výběrový soubor zahrnuje přibližně 26 tis. bytů na území celé České republiky (přes 0,6 % všech trvale obydlených bytů). Výběrové šetření pracovních sil je prováděno u respondentů bydlících v náhodně vybraných bytech. Šetření podléhají všechny osoby obvykle bydlící ve vybraném bytě bez ohledu na druh jejich pobytu. Panel vybraných bytů je v průběhu šetření obměňován. Každé čtvrtletí je do výběru zařazeno 20 % nově vybraných bytů, které jsou po pěti čtvrtletích z panelu vyřazeny.

Vzhledem k nutnosti dodržení anonymity a dobrovolnosti účasti občanů ve VŠPS nemá ČSÚ možnost přímo porovnávat zjištěné údaje s jinými zdroji, např. s evidencí úřadů práce.

Od roku 2002 je dotazník VŠPS plně harmonizován se standardem Eurostatu včetně pořadí otázek. Prioritou je tak dotaz na ekonomickou aktivitu respondenta v referenčním týdnu. Jestliže respondent uvedl, že v tomto týdnu pracoval alespoň 1 hodinu, je klasifikován jako osoba v zaměstnání. Obsah standardu Eurostatu se však stále vyvíjí a v této souvislosti ČSÚ provádí příslušné změny v národním dotazníku VŠPS.

Po sčítání lidu, domů a bytů (SLDB) 2001 se v důsledku negativního postoje k censu zvýšil počet nevyšetřených domácností. Relativně vyšší míra neodpovědí byla způsobena vysokým podílem prázdných bytů ve výběrovém souboru a hlavně kategorickým odmítnutím spolupráce. Lze předpokládat, že sociální struktura domácností, které odmítly spolupracovat, se liší od sociální struktury vyšetřených domácností a je v nich nadprůměrně zastoupena skupina nezaměstnaných, kteří odmítli komunikovat. To potvrzuje i vyhodnocení odmítnutí při opakovaných návštěvách v domácnostech. Non-response vzrostla v letech, kdy zároveň rostla nezaměstnanost, v roce 2005 však již počet neodpovědí klesl.

Počínaje 1. lednem 2000 vstoupilo v platnost územní uspořádání České republiky, podle něž je ČR dělena na 14 krajů - vyšších územních samosprávných celků (VÚSC). V návaznosti na toto administrativní uspořádání bylo pro potřeby statistické, analytické a pro potřeby Evropské unie, v souladu s Usnesením vlády České republiky, provedeno vymezení osmi statistických územních jednotek (oblastí) na území ČR. Územní uspořádání České republiky respektuje systém vymezení NUTS (La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques) v zemích EU. Pravidelné čtvrtletní publikace výsledků VŠPS obsahují pohledy na trh práce na všech základních úrovních, tj. NUTS 1 - Česká republika, NUTS 2 - statistické oblasti a NUTS 3 - kraje (VÚSC).

8.2 EVIDENCE ÚŘADŮ PRÁCE

Informační systém Ministerstva práce a sociálních věcí poskytuje údaje o počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání, jejich struktuře a počtu volných pracovních míst.

Neumístění uchazeči o zaměstnání jsou občané trvale bydlící v příslušné oblasti, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu k zaměstnavateli ani nevykonávají

samostatnou výdělečnou činnost a kteří požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání.

Dosažitelní neumístění uchazeči o zaměstnání jsou evidovaní nezaměstnaní (vč. občanů EU a EHP), kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa a nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do zaměstnání.

Při výpočtu míry registrované nezaměstnanosti vychází MPSV ze statistik úřadů práce o počtech registrovaných uchazečů o zaměstnání. Do roku 2004 se tato míra počítala jako podíl neumístěných uchazečů o zaměstnání a disponibilní pracovní síly. K 1. 7. 2004 však MPSV přistoupilo ke změně metodiky výpočtu. Podle nové metodiky se míra registrované nezaměstnanosti vypočte jako podíl dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a součtu zaměstnaných z VŠPS, počtu pracujících cizinců registrovaných na úřadech práce nebo s platným povolením k zaměstnávání či živnostenským oprávněním a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání.

8.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

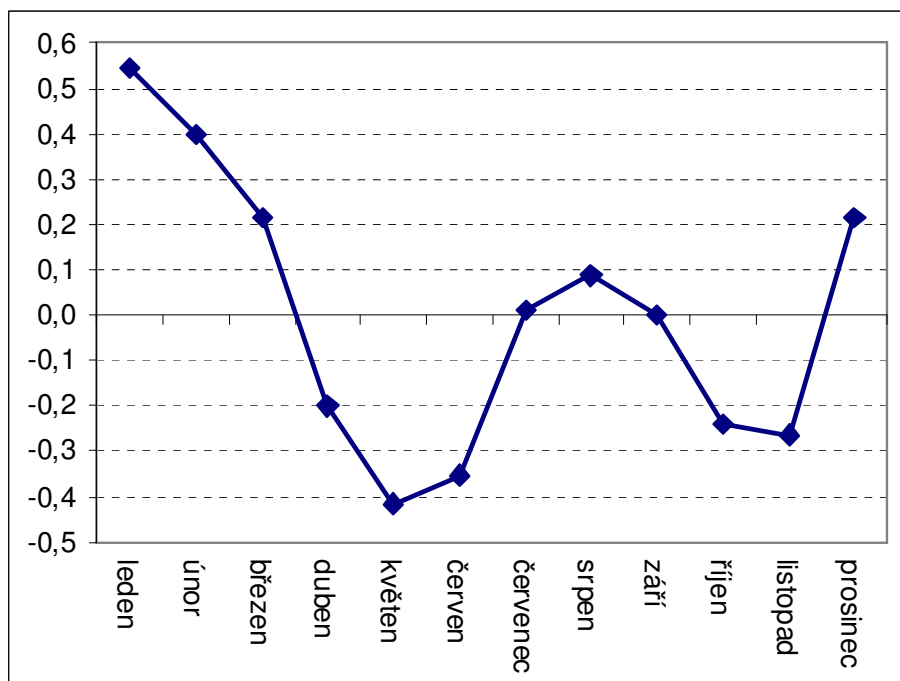
Míra nezaměstnanosti procentuálním způsobem vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle.

$$\text{míra nezaměstnanosti } (u) = \frac{\text{nezaměstnaní}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100 \quad (1)$$

Míra nezaměstnanosti podléhá silným sezónním výkyvům, způsobeným kolísáním nabídky a poptávky po práci v průběhu roku. Sezónní kolísání nezaměstnanosti i její míry je pravidelné za celé období jejího sledování (viz obr. 15).

Nejvyšší nezaměstnanost je pravidelně v lednu, kdy zimní počasí brání některým pracím, především v zemědělství a stavebnictví. S přibývajícím jarem vždy nezaměstnanost klesá a nejnižší míry dosahuje v květnu a červnu. Červenec a srpen je období letních prázdnin, kdy nezaměstnanost zvýší příchod čerstvých absolventů škol. S tím, jak je trh práce absorbuje,

a také se sezónními pracemi hlavně v zemědělství, se míra snižuje v podzimním období. Příchod zimy v prosinci nezaměstnanost opět zvýší a celý cyklus se opakuje. [1]



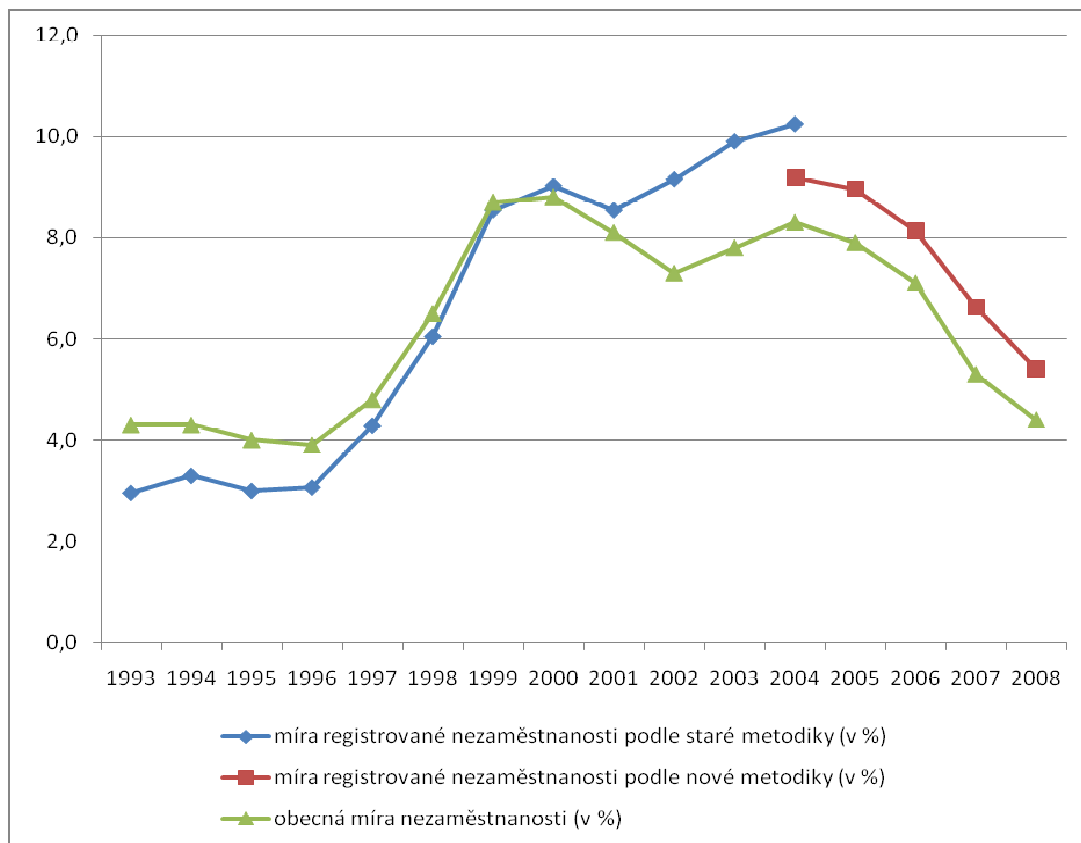
Obr. 15 Průměrné sezónní indexy míry nezaměstnanosti

Zdroj: ČSÚ

Velikosti sezónních výkyvů jsou značné, např. každoroční maximum v lednu zvyšuje míru nezaměstnanosti o více než půl procenta zatímco květnové hodnoty jsou v důsledku sezónního kolísání nižší o 0,4 % proti celoročnímu průměru. Někoho by tedy mohl snadno překvapit prudký pokles nezaměstnanosti jen ze sezónního vlivu či naopak zhoršování situace, třebaže by šlo ve skutečnosti o setrvalý stav bez výrazného trendu.

Obr. 16 porovnává vývoj obou měř nezaměstnanosti (konkrétní hodnoty míry nezaměstnanosti viz příloha č. 1 a č. 2) Do roku 1997 se celková míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 3 % dle registrace úřadů práce a kolem 4 % měřeno dle VŠPS. Od roku 1997 začala míra prudce vzrůstat (podle obou zdrojů) a vrcholu dosáhla na přelomu let 1999 a 2000, kdy se vyšplhala až k 9 %. V průběhu dalších let počalo docházet k rozporu mezi oběma mírami – registrovaná míra nezaměstnanosti klesala jen do poloviny roku 2001 a poté začala opět stoupat. Obecná míra nezaměstnanosti ILO však v těchto letech mírně klesla. Diference mezi mírami je typická pro období všeobecně vysoké nezaměstnanosti, kdy řada oficiálně registrovaných uchazečů využívá možnosti příležitostné práce a byly tak klasifikovány jako osoby v zaměstnání. Srovnatelnost

s obecnou mírou nezaměstnanosti byla v prvních letech milénia částečně ovlivněna i metodickou změnou v dotazníku VŠPS (změna pořadí otázek kladených respondentovi) a nárůstem non-response po SLDB 2001.



Obr. 16 Vývoj míry nezaměstnanosti

Zdroj: ČSÚ, MPSV

Naopak krokem ke sblížení obou měr bylo opatření MPSV z července 2004, které spočívalo ve změně metodiky výpočtu míry registrované nezaměstnanosti a které mělo za cíl větší mezinárodní srovnatelnost. Nově se tak pro účely výpočtu míry registrované nezaměstnanosti za nezaměstnaného považuje tzv. dosažitelný uchazeč o zaměstnání. Do pracovní síly jsou zařazováni i pracující cizinci. Tato změna znamenala snížení míry registrované nezaměstnanosti zhruba o jeden procentní bod. Po vyloučení vlivu těchto metodických změn se ukazuje, že obě míry vykazují v čase shodné trendy. Krizovými obdobími českého trhu práce z hlediska nezaměstnanosti tedy byl přelom 1999/2000 a poté rok 2004. V následujícím období se nezaměstnanost snižuje. Od začátku roku 2006 se pokles urychloval.

Kromě míry nezaměstnanosti se zjišťují také specifické míry nezaměstnanosti, popisující nezaměstnanost určité sociální, věkové nebo jiné skupiny obyvatelstva. Čísel i jmenovatel jsou konstruovány vždy z téže skupiny obyvatelstva. Obvykle se výše nezaměstnanosti vyjadřuje také absolutně jako počet osob.

8.3.1 ČLENĚNÍ DLE ÚROVNĚ VZDĚLÁNÍ

Stupeň a obor vzdělání má pro využití pracovní síly na trhu práce vedle faktoru věku nejdůležitější vliv. Pro hodnocení vývoje vzdělání se využívá výsledků VŠPS, protože použitá klasifikace úrovně vzdělání plně odpovídá mezinárodní klasifikaci ISCED.

kód	úroveň vzdělání
0	preprimární vzdělání (bez vzdělání)
1	primární vzdělání
2	nižší sekundární vzdělávání 2A - stupeň, ze kterého je možné přejít na vyšší vzdělávání 2B - přípravný stupeň pro pracovní trh 2C - stupeň směřující na pracovní trh
3	vyšší sekundární vzdělávání 3A - stupeň, ze kterého je možné přejít na vyšší vzdělávání 3B - přípravný stupeň pro pracovní trh 3C - stupeň směřující na pracovní trh
4	postsekundární vzdělávání nižší než terciární 4A - stupeň, ze kterého je možné přejít na vyšší vzdělávání 4B - prakticky zaměřené studium
5	první stupeň terciárního vzdělávání 5A - stupeň, ze kterého je možné přejít na vyšší vzdělávání 5B - prakticky zaměřené studium
6	druhý stupeň terciárního vzdělávání

Tab.1 Přehled kódového značení úrovně vzdělávání podle ISCED 1997

Zdroj: ČSÚ

Pro naši populaci je typické, že rozhodující část patnáctiletých a starších (15+) má nejvyšší ukončené vzdělání na středním stupni mezinárodní klasifikace ISCED 3 (zahrnující stupně 3a, 3b a absolventy alespoň tříletých oborů 3c). Střední úroveň vzdělání má v ČR přibližně 70 % všech obyvatel ve věku 15 a více let, základní vzdělání necelých 20 % a vysokoškolské či jiné vzdělání náležející do stupňů 5 a 6 ISCED kolem 11 %. Klesl

zejména počet osob se základním vzděláním resp. bez vzdělání, když ještě v roce 1993 mělo základní vzdělání 27,6 % 15+ leté populace.

Přestože ČR je zemí s všeobecně nadprůměrnou úrovní vzdělání, existují v našem vzdělávacím systému některé problémy, které ovlivňují uplatnění respondentů na trhu práce a zásadním způsobem i jejich ekonomickou a sociální situaci. Závažná je skutečnost, že přes rychlý růst počtu studentů vysokých škol je podíl absolventů terciárního stupně stále podstatně nižší než v jiných zemích, což je dáno tím, že vzdělávací systém dříve neposkytoval větší možnost studia bakalářského typu a bylo nutné absolvovat celé studium zpravidla v rozsahu magisterského studia.

V současné době jsou možnosti terciárního studia pro mladé v režimu denního studia dobré, nedostatečné jsou však možnosti jednak zvýšení kvalifikace vyučených pracovníků na úroveň maturity a pracujících maturantů na úroveň vysokoškolského stupně, jednak rozšíření možnosti absolvovat krátkodobé kurzy a školení, vedoucí ke zvýšení odbornosti spojené s výkonem konkrétního povolání.

Zastoupení jednotlivých vzdělanostních stupňů je do značné míry ovlivněno poprodukční složkou obyvatelstva, ve které dominuje základní vzdělání. Dlouholetý rozvoj našeho školského systému je možné demonstrovat na vývoji vzdělanostní skladby obyvatel ve věku 25-29 let, kteří již z valné části ukončili svůj vzdělávací proces a nastoupili do zaměstnání a ve skupině 60-64 letých, kteří odešli do důchodu nebo ukončí svou aktivitu v příštích letech.

Podle stupně dokončeného vzdělání je výrazně diferencována nezaměstnanost. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je u lidí se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Ve všech sledovaných letech tu byla míra nezaměstnanosti více než dvojnásobná proti celkové míře, v posledních letech dokonce trojnásobná. Více než čtvrtina osob s nižšími stupni vzdělání tak byla nezaměstnaná. Celkově špatná situace této vrstvy obyvatelstva má navíc zhoršující se trend. S rostoucí úrovní dokončeného vzdělání míra nezaměstnanosti klesá.

U středoškolsky vzdělaných lidí bez maturity míra nezaměstnanosti zhruba kopíruje celkovou míru, s výjimkou roků 2004 a 2005, kdy byla výrazně vyšší. Lépe jsou na tom středoškoláci s maturitou, jejichž míra nezaměstnanosti je ve srovnání s předchozí

skupinou nižší. S výjimkou roku 2000 se po celé sledované období udržuje pod hranicí 6 %. Velmi nízká míra nezaměstnanosti je tradičně u vysokoškoláků, drží se stabilně pod 3 %, což znamená pouze jistou míru obměny pracovních míst. V příloze č. 5 a č. 8 jsou podrobné údaje ke každému roku.

V absolutních počtech je nejvíce nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity (konkrétní hodnoty viz přílohy č. 3 a č. 4), neboť tito lidé tvoří největší díl populace ČR. Ve všech sledovaných letech tvořila tato skupina přes 40 % všech nezaměstnaných, v roce 2004 to byl dokonce každý druhý nezaměstnaný člověk. Tab. 2 vyjadřuje procentuální rozdělení nezaměstnaných podle úrovně dosaženého vzdělání. Na obr. 17 jsou tyto poměry vyjádřeny graficky.

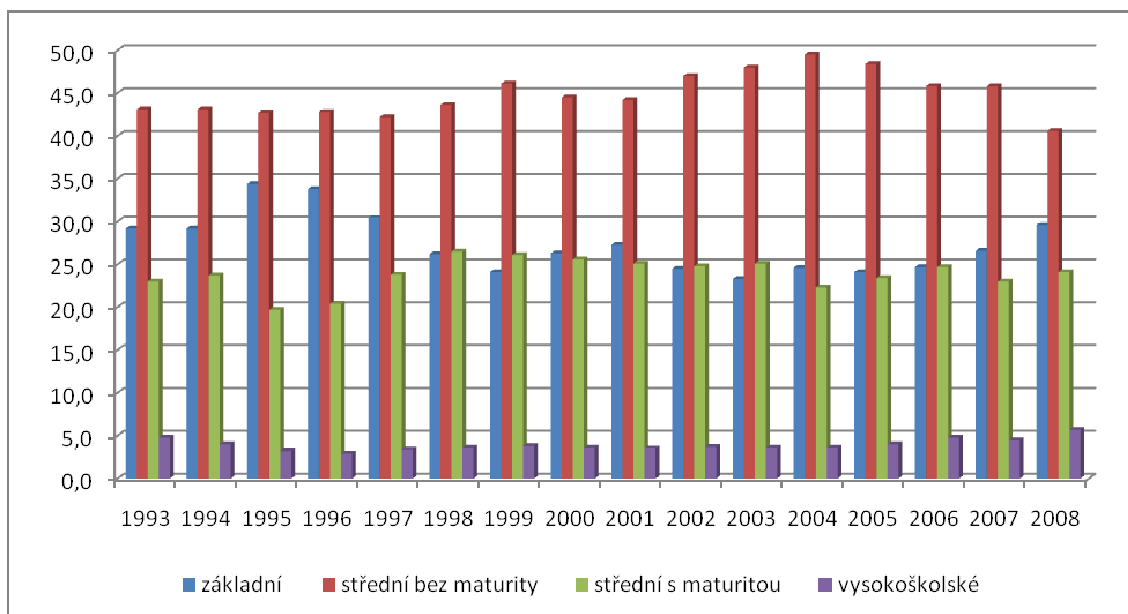
Druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé se základním vzděláním, stíhání (a v některých letech i předstížení) středoškolsky vzdělanými lidmi s maturitou. Nejmenší a téměř zanedbatelnou skupinou jsou lidé s vysokoškolským vzděláním, jichž je mezi nezaměstnanými kolem 3 – 5 %.

vzdělání	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
základní	29,2	29,2	34,4	33,8	30,5	26,2	24,1	26,3
střední bez maturity	43,1	43,1	42,7	42,8	42,2	43,6	46,1	44,5
střední s maturitou	23,0	23,7	19,7	20,4	23,8	26,5	26,1	25,6
vysokoškolské	4,8	4,0	3,2	2,9	3,4	3,6	3,8	3,6

vzdělání	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
základní	27,3	24,5	23,3	24,6	24,1	24,7	26,6	29,6
střední bez maturity	44,2	47,0	48,0	49,5	48,4	45,8	45,8	40,6
střední s maturitou	25,1	24,8	25,1	22,3	23,4	24,7	23,0	24,1
vysokoškolské	3,5	3,7	3,6	3,6	4,0	4,8	4,5	5,7

Tab. 2 Dělení nezaměstnaných podle vzdělání (v %)

Zdroj: ČSÚ



Obr. 17 Dělení nezaměstnaných podle vzdělání (v %)

Zdroj: ČSÚ

Rozpor mezi zvyšujícím se hospodářským růstem a takřka neklesající mírou nezaměstnanosti zejména v posledních letech ukazuje, že rozvoje ekonomiky bylo často dosahováno nikoli extenzivním ale intenzivním způsobem, tedy restrukturalizací a racionalizací výroby a nahrazováním práce lidí prací strojů. Navíc na českém trhu práce rostla konkurence levných pracovních sil z Východu.

Z těchto faktů plynou také podstatné následky, a to takové, že rostly nároky na kvalifikaci pracovní síly a méně vzdělaní lidé byli vytlačováni z trhu práce. To byl případ především regionů převážně zemědělského charakteru a strukturně postižených regionů, zejména severočeského, který však navíc ekonomický růst příliš nezaznamenával, zatímco v některých jiných regionech dokázal trh práce absorbovat méně kvalifikované pracovníky do rozvíjejícího se sektoru služeb. Tomuto faktu odpovídá trend zhoršující se situace lidí s nízkým stupněm vzdělání a zvyšující se dlouhodobá nezaměstnanost. Do budoucna bude pro pokles nezaměstnanosti klíčové zvyšování kvalifikace a zejména změny v zaměření kvalifikace odpovídající potřebám sociálně-ekonomického rozvoje. Pokud se má česká společnost rozvíjet jako vyspělá ekonomika, je třeba věnovat pozornost výchově početných kvalifikovaných pracovníků ve službách, zdravotnictví a školství a především v sociální péči s ohledem na rychlý růst počtu starších obyvatel. Dalším prioritním směrem rozvoje

vzdělanosti by při současném mohutném rozvoji především asijských ekonomik měl být rozvoj technických a přírodovědných oborů a informatiky.

8.3.2 ČLENĚNÍ DLE VĚKOVÉ STRUKTURY

Z hlediska věku vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti nejmladší věkové skupiny obyvatelstva, které právě vstoupily na trh práce. Nemají žádné pracovní zkušenosti a relativně nízkou kvalifikaci. Míra nezaměstnanosti věkové skupiny 15-24 let je ve srovnání s celostátním průměrem více než dvojnásobná. Absolutně však nejde o velký počet osob, neboť většina mladých lidí v této věkové skupině ještě studuje a není tudíž zařazena do ekonomicky aktivního obyvatelstva. Do určitého stupně je vysoká hodnota míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 15-24 let ovlivněna i vyšší nezaměstnaností absolventů základních škol a učebních oborů. Míra nezaměstnanosti osob ve věku 25-39 let do roku 2003 zhruba kopírovala vývoj celkové míry nezaměstnanosti; od roku 2004 jsou ve srovnání s celkovou mírou její hodnoty viditelně nižší. Nezaměstnanost osob vyššího středního věku, 40-54 let, se bez výraznějšího kolísání udržuje pod celostátním průměrem v průběhu celého sledovaného období. Nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují věkové ročníky nad 55 let, které již mají možnost volit cestu odchodu do starobního (řádného nebo předčasného) důchodu, pokud se jim nedaří sehnat práci. Míra nezaměstnanosti osob ve věku 55-64 let je tak výrazně pod úrovní celkové míry nezaměstnanosti.

8.3.3 ČLENĚNÍ DLE REGIONŮ

Míra nezaměstnanosti se výrazně liší podle regionů ČR (viz příloha č. 6 a č. 7). Nejnižších hodnot se dlouhodobě dosahuje v hlavním městě Praze, relativně nízká nezaměstnanost je pak v Jihočeském a Plzeňském kraji a na Královéhradecku. Středočeský kraj již překonal zvyšování nezaměstnanosti a po maximu zaznamenaném koncem 90. let zde míra nezaměstnanosti výrazně klesla. Naopak tradičně nejvyšší je nezaměstnanost v Ústeckém a Moravskoslezském regionu, kde práci hledá podle VŠPS cca každý sedmý člověk. Z hlediska okresů dosahuje nezaměstnanost (míra registrované nezaměstnanosti) nejvyšších hodnot v okresech Most, Karviná, Teplice a Jeseník.

Ústecko, Moravskoslezský kraj a Karlovarsko mají v celorepublikovém srovnání i výrazně nadprůměrnou míru nezaměstnanosti lidí s nejnižším stupněm dokončeného vzdělání. První dva z výše jmenovaných regionů se vyznačují také vysokou mírou nezaměstnanosti osob se středním vzděláním bez maturity. Naopak je zde nízký podíl uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským titulem. Zatímco v rámci celé ČR je podíl uchazečů se vzděláním vyšším než maturita 3,9 %, na severozápadě je to jen 1,5 %, ale v Praze každý osmý uchazeč. Více jak dvě pětiny uchazečů o zaměstnání na Severozápadě mají dokončenu pouze základní školu, v Praze a na Vysočině je těchto uchazečů méně než pětina. Vůbec nejhorší vzdělanostní strukturu mají uchazeči v okrese Sokolov, dále v okresech Teplice a Chomutov.

Na Ústecku je také nejnižší věk uchazečů o zaměstnání, zatímco v Praze jsou nejstarší. Celkově je podíl uchazečů do 25 let zhruba pětina a podíl starších než 50 let cca čtvrtina, na Ústecku jsou však podíly takřka vyrovnané, v hlavním městě je starších uchazečů skoro 30 %. Tyto rozdíly jsou z velké části dány vzdělanostní a věkovou strukturou populace, ale je třeba je brát v úvahu při řešení problému nezaměstnanosti v těchto regionech.

Vysoká diferenciace se odráží také v zaměstnáních, která uchazeči o zaměstnání hledají. V nejvíce postižených regionech jde především o dělnické profese, na severozápadě více než dvě třetiny, v okrese Teplice dokonce čtyři z pěti uchazečů. Také v Moravskoslezském regionu je podíl více jak 60 %. Naopak v Praze tvoří dělnická zaměstnání jen necelou třetinu poptávky po práci.

8.3.4 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST

Přetrvávajícím problémem české ekonomiky je dlouhodobá nezaměstnanost. Obecně dva z pěti uchazečů o zaměstnání čekali na novou práci více než rok, což je velice demotivující. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných, tj. osob, které jsou nezaměstnané jeden rok a déle, z celkového počtu nezaměstnaných v posledních letech narůstá.

Pro mezinárodní srovnání se používá ukazatel dlouhodobé míry nezaměstnanosti.

$$\text{Dlouhodobá míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{dlouhodobě nezaměstnaní}}{\text{celková pracovní síla}} \quad (2)$$

Znepokojující je skutečnost, že v České republice roste podíl osob, které jsou bez práce více let. Podíl osob hledajících si práci více než 1 rok, ale méně než 2 roky, a osob hledajících si práci více než 2 roky byl v roce 2000 podle výsledků VŠPS víceméně vyrovnaný, a dosahoval v obou případech zhruba pětiny z celkového počtu nezaměstnaných. V současné době tvoří osoby hledající si práci více než 2 roky již více než třetinu z celkového počtu nezaměstnaných. Celkový pokles nezaměstnanosti zaznamenaný v ČR po roce 2004 se však promítl i ve snížení absolutních počtů u všech kategorií v členění podle délky hledání zaměstnání.

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými převažují ženy, tvoří přibližně 55 % z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Rovněž hodnota míry dlouhodobé nezaměstnanosti žen je ve srovnání s hodnotou míry dlouhodobé nezaměstnanosti mužů téměř o dva procentní body vyšší.

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou v ČR nejvíce postiženy regiony, které se vyznačují i vysokou celkovou mírou nezaměstnanosti, tj. Ústecký a Moravskoslezský kraj, nadprůměrných hodnot dosahuje míra dlouhodobé nezaměstnanosti také v Karlovarském kraji.

Ústecko a Moravskoslezský kraj mají zároveň nejvyšší míru dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí, ve věkové skupině 15-24 let, a dlouhodobé nezaměstnanosti žen. Mladé lidi, zejména muže, postihuje dlouhodobá nezaměstnanost více také na Karlovarsku. Oproti tomu v Praze, která je regionem nejméně postiženým dlouhodobou nezaměstnaností, dosahuje míra dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí i žen zanedbatelných hodnot.

8.4 DALŠÍ UKAZATELE

8.4.1 ODRAZENÍ PRACOVNÍCI

Statistika nezaměstnanosti nepodává kompletní obraz o lidských nákladech stagnující ekonomiky. Když nezaměstnanost přetrvává, lidé hledající práci postupně přemůže beznaděj. Po opakovaných odmítnutích jsou už natolik odrazeni, že vzdávají další hledání a snaží se získat finanční podporu v rodině, u přátel nebo v rámci systému sociálního zabezpečení. Když se tazatelé ze statistického úřadu těchto lidí ptají, zda hledají práci, většina takto odrazených pracovníků odpovídá, že nikoliv. Přesto by rádi pracovali a pravděpodobně by práci hledali, kdyby vyhlídky byly lepší. Tito odrazení pracovníci se do stavu nezaměstnaných nezapočítávají, protože technicky jsou zařazeni mimo pracovní sílu.

8.4.2 PODZAMĚSTNANOST

Někteří lidé si nemohou dovolit nechat se odradit. Mnozí z těch, kteří jsou bez práce, mají zodpovědnost za rodinu a účty, které je potřeba platit. Nemohou si dovolit opustit pracovní sílu. Namísto toho jsou nuceni vzít práci – a to jakoukoliv, aby si zajistili aspoň nějaký výdělek. Výsledné zaměstnání může být pouze práce na částečný úvazek, nebo na plný úvazek, ale zase velmi špatně placená. Nicméně pokud má osoba jakékoliv placené zaměstnání, je automaticky vyřazena ze statistiky nezaměstnaných, ovšem nikoliv ze stavu podzaměstnanosti.

Podzaměstnanost zahrnuje ty pracovní zdroje, které nejsou plně využité. Představuje tedy součást problému nezaměstnanosti, i když se tyto lidé oficiálně do stavu nezaměstnaných nezapočítávají. Závažnost nezaměstnanosti závisí také na tom, jak dlouho doba bez zaměstnání trvá. Zhruba jedna třetina nezaměstnaných se vrátí do práce poměrně rychle, avšak mnozí z nich zůstávají nezaměstnaní i po dobu šesti měsíců nebo déle.

8.4.3 FIKTIVNÍ NEZAMĚSTNANOST

Ačkoliv do oficiálního stavu nezaměstnaných se nezapočítávají odrazení pracovníci a pracovníci nevytížení (podzaměstnanost), někteří lidé, kteří sem jsou započítáni, by se zase naopak započítávat neměli. Mnoho lidí totiž nahlásí, že aktivně hledá práci, i když ve

skutečnosti mají o novou práci malý zájem. Takové chování do jisté míry podporuje veřejná politika a systém podpor. Například na příjemcích některých dávek se vyžaduje, nechtějí-li na ně ztratit nárok, aby hledali práci. Některé matky na mateřské dovolené však raději chtějí trávit čas se svým dítětem, než aby se vrátily do práce. Takže jejich hledání práce je přinejmenším formální, a obvykle zahrnuje pouze jednu cestu na úřad práce.

9 NEZAMĚSTNANOST A HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS

9.1 HRUBÝ DOMÁCÍ PRODUKT

Hrubý domácí produkt (HDP) je celková peněžní hodnota statků a služeb vytvořená za dané období (obvykle jeden kalendářní rok) na určitém území (obvykle stát). Tento ukazatel se používá v makroekonomii pro určování výkonnosti ekonomiky států. Pro účely mezinárodních srovnání výkonnosti ekonomik jednotlivých států se používá též HDP na obyvatele (HDP na hlavu).

Existují různé varianty produktu, které započítávají různá hlediska. Tyto údaje se však obtížně zjišťují a většinou se jedná pouze o odhady. Proto se při ekonomických srovnáních používá nejčastěji HDP.

Domácí produkt lze vypočítat třemi způsoby. Každá metoda představuje jiný pohled na totéž. V HDP nejsou započítány služby, které lidé dělají mimo oficiální trh (např. práce na zahradě, vaření, práce protislužbou), a také ilegální produkce (např. výroba a prodej drog, prostituce, nepřiznané zisky).

Produkční metodou se HDP počítá jako součet hrubé přidané hodnoty jednotlivých institucionálních sektorů nebo odvětví a čistých daní na produkty (které nejsou rozvrženy do sektorů a odvětví). Je to také vyrovnávací položka účtu výroby za národní hospodářství celkem, kde se na straně zdrojů zachycuje produkce a na straně užití mezispotřeba. Hrubá přidaná hodnota je rozdílem mezi produkcí a mezispotřebou. Vzhledem k tomu, že produkce se oceňuje v základních cenách a užití v kupních cenách, je strana zdrojů za národní hospodářství celkem doplněna o daně snížené o dotace na výrobky.

$$\text{HDP} = \text{produkce} - \text{mezispotřeba} + \text{daně z produktů} - \text{dotace na produkty} \quad (3)$$

Výdajovou metodou se HDP počítá jako součet konečného užití výrobků a služeb rezidentskými jednotkami (skutečná konečná spotřeba a tvorba hrubého kapitálu) a salda vývozu a dovozu výrobků a služeb. Skutečná konečná spotřeba je odvozena prostřednictvím naturálních sociálních transferů od výdajů na konečnou spotřebu domácností, vlády a neziskových institucí sloužících domácnostem. Tvorba hrubého

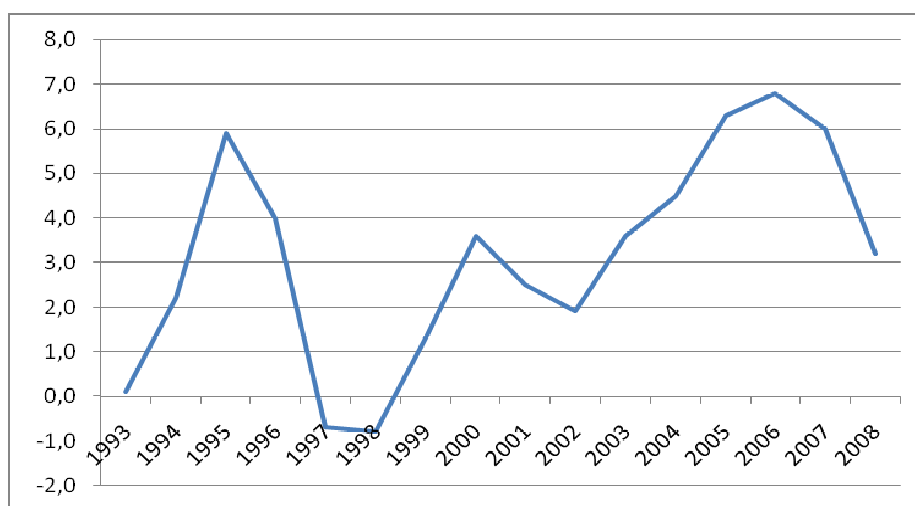
kapitálu se člení na tvorbu hrubého fixního kapitálu, změnu zásob a na čisté pořízení cenností.

$$\text{HDP} = \text{výdaje na konečnou spotřebu} - \text{tvorba hrubého kapitálu} + \text{vývoz výrobků a služeb} - \text{dovoz výrobků a služeb} \quad (4)$$

Důchodovou metodou se HDP počítá jako součet prvotních důchodů za národní hospodářství celkem: náhrad zaměstnancům, daní z výroby a z dovozu snížených o dotace a hrubého provozního přebytku a smíšeného důchodu (resp. čistého provozního přebytku a smíšeného důchodu a spotřeby fixního kapitálu). [3]

$$\text{HDP} = \text{náhrady zaměstnancům} + \text{daně z výroby a z dovozu} - \text{dotace} + \text{čistý provozní přbytek} + \text{čistý smíšený důchod} + \text{spotřeba fixního kapitálu} \quad (5)$$

Ekonomická aktivita v ČR je měřena reálným HDP pomocí výdajové metody. Data jsou dostupná čtvrtletně se zhruba tříměsíčním zpožděním. V současné době je reálný HDP vyjadřován v cenách roku 1995.



Obr. 18 Meziroční vývoj HDP (v %)

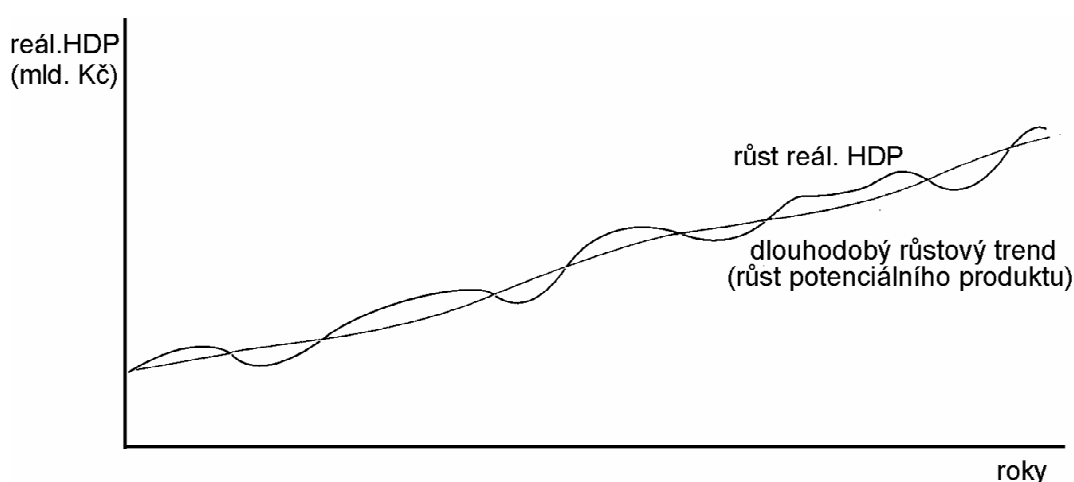
Zdroj: Kurzy.cz

Obr. 18 prezentuje meziroční procentní tempa růstu HDP. Z grafu jsou dobře identifikovatelná značná kolísání – přehřátí ekonomiky v roce 1995 a v letech 2005 - 2007 a podchlazení v letech 1997 – 1998.

9.2 HOSPODÁŘSKÝ RŮST

Z dlouhodobého hlediska je patrné, že reálný HDP tržních ekonomik roste. Tato tendence k růstu není rovnoměrná. Tempa růstu jsou rozdílná jak mezi různými změnami, tak v různých časových obdobích, avšak hospodářský růst je dlouhodobě převažující tendencí.

Hospodářský růst je procesem, jímž se zvyšuje schopnost ekonomiky vyrábět statky a služby. Tento proces má dlouhodobou povahu, určuje základní vývojovou tendenci ekonomiky, kolem níž dochází ke krátkodobým kolísáním (viz obr. 19). Odchyłky růstu reálného HDP od dlouhodobého růstového trendu jsou vyvolány cyklickými výkyvy.

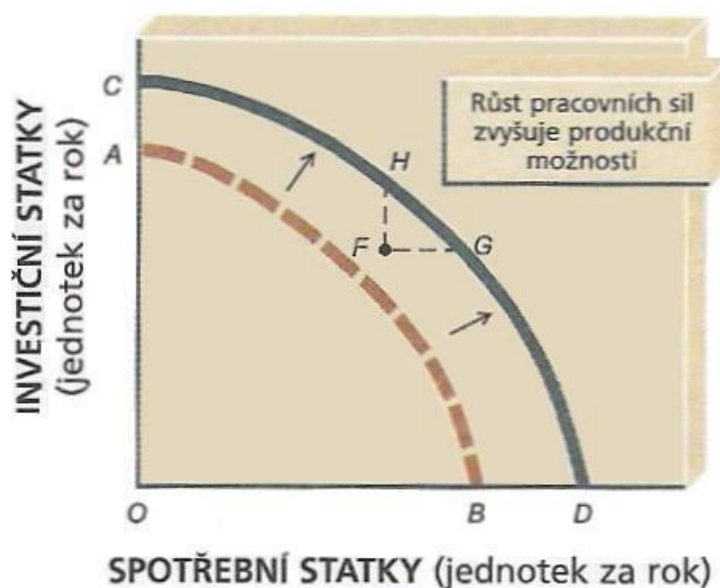


Obr. 19 Růst reálného HDP

Zdroj: podfuck.net

9.2.1 RŮST PRODUKČNÍCH MOŽNOSTÍ

Růst pracovní síly může být významným zdrojem ekonomického růstu země. Množství zboží a služeb, které ekonomika může vyprodukovat za dané období, je limitováno dostupností výrobních faktorů a technologickým know-how. Když se dostupná pracovní síla zvětšuje, křivka národních produkčních možností se posunuje směrem doprava, jak znázorňuje obr. 20. V důsledku těchto posunů se zvyšuje kapacita pro výrobu zboží a služeb, což je základem dlouhodobého ekonomického růstu.



Obr. 20 Nárůst pracovní síly

SCHILLER, B. R. *Makroekonomie dnes*. Brno: Computer Press, 2004. s. 105

Použitím více pracovních a přírodních zdrojů by mohla ekonomika narůstat ještě rychleji. Protože však např. děti, studenti a další nepracují, zmenšuje se velikost jak pracovní síly (tj. dostupných pracovníků), tak potenciálního výstupu. Ve věci využívání zdrojů se zavedla určitá institucionální omezení, týkající se využití materiálních zdrojů a technologie. Omezuje se např. roční těžba dřeva na veřejných pozemcích a použití jaderné technologie. V obou případech limituje potřeba ochrany životního prostředí použití zdrojů nebo technologie, a tím omezuje i roční výstup. Bez těchto omezení by bylo možné vyprodukovat více výstupu. Produkční možnosti v každém roce proto nezávisí pouze na zdrojích a technologii, které jsou k dispozici, ale také na omezení jejich využití.

Narůstající pracovní síla nejen zvyšuje schopnost produkovat, ale také představuje potřebu vytvářet nové a nové pracovní pozice. Dokonce i v krátkodobém horizontu (s danými zdroji a technologií) je nutné čelit otázce dostupnosti pracovních míst.

Není možné dosáhnout bodů za křivkou produkčních možností, ale snad lze skončit někde uvnitř křivky, např. bod F na obr. 20. Když toto nastane, neprodukuje se na plnou kapacitu a některé dostupné zdroje zůstanou nevyužity. Aby bylo možné plně využít dostupných výrobních kapacit, musí být pracovní síla plně zaměstnaná. Jestliže nemají všichni účastníci pracovní síly zajištěnou práci, bude výsledkem výstup nižší, než by mohl být vzhledem k dané výrobní kapacitě, a také související problém nezaměstnanosti. Jak se

objem pracovní síly zvyšuje, je problém udržení zaměstnanosti všech účastníků pracovní síly stále intenzivnější.

9.2.2 OKUNŮV ZÁKON

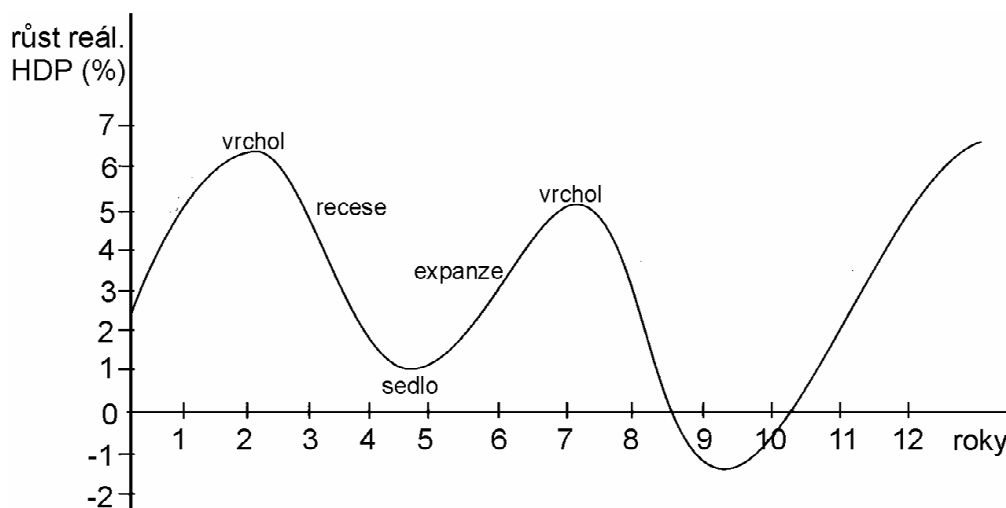
Vztah mezi křivkou produkčních možností a nezaměstnaností kvantifikoval americký ekonom Arthur Okun. Podle původní formulace Okunova zákona se každé další procento nezaměstnanosti projevilo ztrátou 3 % reálného výstupu. Podle novějších výzkumů Okunova zákona se tento koeficient přesunul na hodnotu 1:2, převážně kvůli měnícímu se složení jak pracovní síly (více žen a mladých), tak výstupu (více služeb). Při použití tohoto koeficientu pak lze vyjádřit peněžní hodnotu agregovaných nákladů nezaměstnanosti. [8]

9.3 HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS

Z hlediska vývoje reálné ekonomické aktivity v čase je důležité rozlišovat dlouhodobý trend (hospodářský růst) a krátkodobý až střednědobý pohyb (hospodářský cyklus). Hospodářský cyklus vyjadřuje kolísání ekonomické aktivity okolo dlouhodobého trendu. Nepravidelné střídání relativního růstu a relativního poklesu je nazýváno cyklem a měří se pomocí HDP. Každá ekonomika prochází všemi částmi cyklu, které jsou mnohdy nevyrovnané. Celý hospodářský cyklus trvá 8 - 12 let a poté se opakuje.

9.3.1 FÁZE HOSPODÁŘSKÉHO CYKLU

Hospodářský cyklus má čtyři fáze - dno, expanzi, vrchol a kontrakci. Průběh těchto fází zachycuje obr. 21. Křivka skutečného reálného produktu v čase kolísá okolo růstové dráhy potenciálního produktu.



Obr. 21 Fáze hospodářského cyklu

Zdroj: podfuck.net

Dno (sedlo) hospodářského cyklu je fáze, kdy hospodářská aktivita a reálný produkt poklesnou na svou nejnižší úroveň. Je-li pokles hospodářské aktivity velmi prudký, je označován jako deprese. Dno je charakterizováno nevyužitými kapacitami, zvýšenou mírou nezaměstnanosti a nízkou úrovní spotřebitelské poptávky ve vztahu k možnostem výroby spotřebního zboží v ekonomice. Zisky firem jsou velmi nízké nebo záporné. Očekávání ohledně budoucího ekonomického vývoje jsou pesimistická a firmy nejsou ochotny přijímat rizika spojená s realizací nových investičních projektů.

Expanze (konjunktura, zotavení) je fáze hospodářského cyklu následující poté, co bylo dosaženo jeho dna. Konjunktura bývá charakterizována poklesem míry nezaměstnanosti, nahrazováním opotřebovaného kapitálu, růstem spotřebitelské poptávky a optimističtějšími očekáváním ohledně budoucího vývoje ekonomiky. Postupně začínají být realizovány investiční projekty, které se dříve zdály rizikové. Agregátní poptávka roste a produkce je rozšiřována relativně snadno využíváním dosud nevyužitých kapacit a zaměstnáváním dočasně propuštěných zaměstnanců.

Vrchol je fáze ekonomického cyklu, kdy se ekonomická aktivita nachází dočasně na nejvyšší úrovni. V této fázi jsou kapacity ekonomiky zcela či nadměrně využity a začíná se objevovat nedostatek pracovní síly (zejména kvalifikovanějších pracovníků). Produkci lze dále zvyšovat pouze investováním do nových kapacit a zaměstnáváním nových pracovníků. Vysoká míra investic vyčerpává existující úspory a začíná vznikat nedostatek

finančních fondů. Relativně přebytečná poptávka a nedostatkovost se rozšiřuje na všechny trhy a důsledkem je obecný růst cen. Konec vrcholu je označován jako horní bod obratu a za tímto bodem přechází ekonomika do fáze poklesu.

Kontrakce (recese) je charakterizována poklesem produkce, zaměstnanosti a využívání kapacit. S rostoucí mírou nezaměstnanosti částečně klesají důchody domácností, což vede k dalšímu snížení poptávky. Firmy se dostávají do finančních potíží, jejich zisky klesají a investice nepřinášejí očekávané výnosy. Snižuje se míra realizace nových investičních projektů a agregátní poptávka dále klesá. Až se ekonomika dostane na dno, celý hospodářský cyklus začíná znovu.

9.3.2 CHARAKTERISTIKA KRÁTKODOBÝCH VÝKYVŮ

Nejdůležitějším ukazatelem krátkodobých fluktuací je nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti v obdobích recese obvykle prudce vzroste a zotavuje se pomalu během expanze (cyklická nezaměstnanost). V recesích se k tomuto vzestupu nezaměstnanosti připojují další nepříznivé podmínky na trhu práce. Reálné mzdy například rostou mnohem pomaleji nebo dokonce klesají.

Recesí a expanzí jsou nejvíce ovlivněna odvětví vyrábějící předměty dlouhodobé spotřeby, jako jsou automobily, domy a kapitálové zařízení. Naproti tomu odvětví, která dodávají služby a předměty krátkodobé spotřeby, například potraviny, jsou na krátkodobé fluktuace mnohem méně citlivá. Dělník v automobilce nebo zedník ztratí svoji práci v průběhu recese s daleko větší pravděpodobností než holič či pekař.

9.3.3 PŘÍČINY VZNIKU HOSPODÁŘSKÝCH CYKLŮ

Současné teorie hospodářského cyklu se dělí na dvě základní varianty - teorii vnitřních příčin a teorii vnějších příčin.

Nejznámější teorií vnitřních příčin hospodářského cyklu je keynesovská teorie, spojující cyklický vývoj s vnitřní nestabilitou tržní ekonomiky. Příčinou hospodářských cyklů je tak kolísání agregátní poptávky, které následně vede ke kolísání HDP, zaměstnanosti a

nezaměstnanosti a dalších ekonomických veličin. Pokles agregátní poptávky je zde spojován zejména s pesimistickými očekáváním, která podnikatele vedou k omezování investiční aktivity.

Příkladem teorie cyklu vycházející z vnějších činitelů jsou monetaristické teorie. V pojetí monetarismu jsou tržní samoregulační mechanismy dostatečně efektivní, a pokud je tržní ekonomika ponechána spontánnímu vývoji, vyvíjí se jako rovnovážný systém. V tomto pojetí není cyklický vývoj chápán jako vnitřní vlastnost ekonomiky, jeho příčiny jsou spojovány s působením vnějších činitelů.

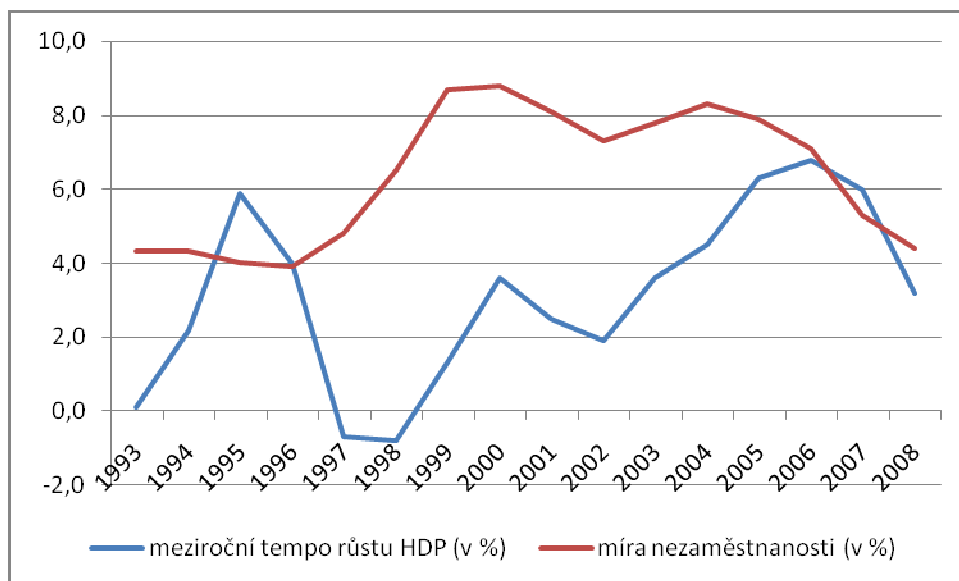
Monetaristé považují za rozhodující zdroj cyklických výkyvů nesprávnou peněžní a úvěrovou politiku státu. Nenadále změny v nabídce peněz vedou k nezbytným přizpůsobovacím procesům v poptávce po penězích, která je jinak monetaristy považována za vnitřně stabilní. Tyto přizpůsobovací procesy vedou k výkyvům reálného HDP, zaměstnanosti, investic a dalších veličin.

9.3.4 HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS V ČR A VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI

Problémem při analýze hospodářského cyklu české ekonomiky jsou krátké časové řady. Je těžké dělat závěry ohledně fází cyklu, pokud naše ekonomika stěží prošla dvěma cykly. Potenciálně by bylo možné sledovat vývoj od roku 1993, kdy se Česká republika osamostatnila, ale prakticky jsou porovnatelná data k dispozici až od roku 1995.

V zahraničních studiích není neobvyklé, že je sledované období dlouhé 40 a více let. Jednoznačnou výhodou je, že se některé nepravidelnosti a výjimky, které se mohou v jednotlivých letech vyskytnout, v takto dlouhém časovém období zprůměrují a tím se daná analýza zpřesní. Toto však nepřichází v úvahu v případě české ekonomiky a proto je nutné při interpretaci všech výsledků mít na paměti, že lze pracovat pouze s právě takovouto nepravidelností, či výjimkou. [7]

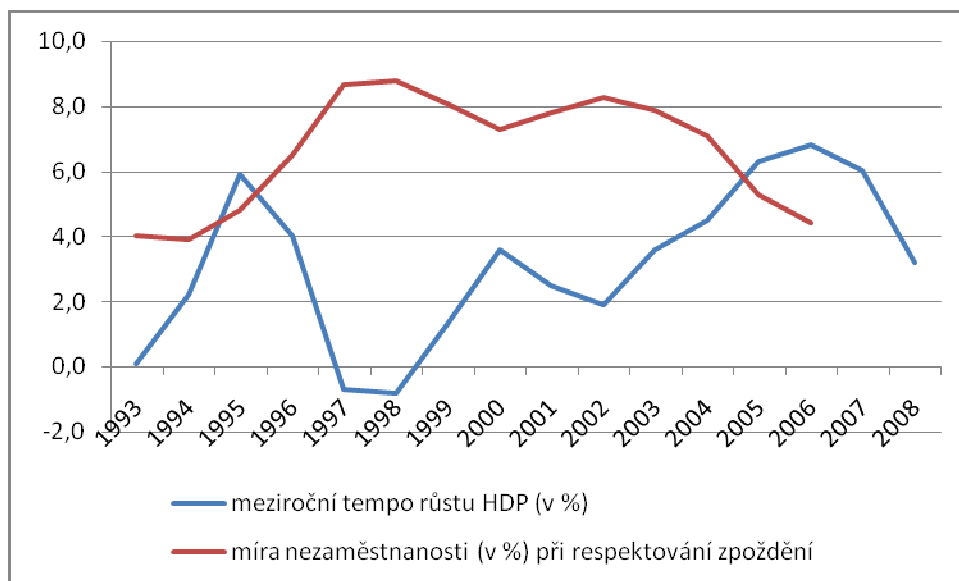
Hospodářský cyklus je možné vysledovat z obr. 18. Prvního vrcholu dosáhla české ekonomika v roce 1995 a druhého v roce 2006. Naopak ve fázi dna se ocitla v letech 1997 – 1998. V současné době prochází recesí.



Obr. 22 Vývoj HDP a míry nezaměstnanosti

Zdroj: ČSÚ, Kurzy.cz

Při porovnání vývoje HDP a obecné míry nezaměstnanosti (viz obr. 22) se na první pohled může zdát, že tyto dva ukazatele spolu příliš nesouvisejí. Podle analytika Raiffeisenbank Aleše Michla se však míra nezaměstnanosti zpožďuje vůči ekonomickému cyklu až o téměř dva roky. Při respektování tohoto zpoždění a zobrazením v grafu posunem křivky míry nezaměstnanosti doleva (obr. 23) lze pozorovat, že nezaměstnanost dosahuje minima při vrcholu ekonomiky, a maxima ve fázi dna hospodářského cyklu. Při prvním vrcholu ekonomiky roce 1995 bylo zpoždění nezaměstnanosti zřejmě menší, než je zobrazeno v grafu. Graf také nezachycuje, že od prosince 2008 nezaměstnanost roste, protože reaguje na ekonomický útlum posledních let.



Obr. 23 Vývoj HDP a míry nezaměstnanosti (bez zpoždění oproti ekonomickému cyklu)

Zdroj: ČSÚ, Kurzy.cz

10 NEZAMĚSTNANOST, MZDOVÝ VÝVOJ A INFLACE

10.1 MZDY

10.1.1 VÝPOČET PRŮMĚRNÉ MZDY

Pod souhrnným výrazem mzda se rozumí také plat v nepodnikatelské sféře. Jedná se vždy o hrubé částky, tedy před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.

Při sledování mzdového vývoje lze využít dvou následujících zdrojů, oba je třeba používat s vědomím cílů, kterým slouží.

Výkaznictví ČSÚ poskytuje spolehlivé údaje o agregátních průměrných mzdách v národním hospodářství, které lze třídit podle podnikových hledisek, např. podle odvětví a velikostních skupin, apod. Jiná, detailnější třídění nemůže poskytnout. Průměrná měsíční nominální mzda tu zahrnuje všechny pracovní příjmy (základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu), které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě, a představuje podíl připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc.

Strukturální mzdová statistika neboli informační systém o průměrném výdělku MPSV (ISPV) má za cíl naopak poskytovat co nejpodrobnější informace o mzdách zaměstnanců s použitím množství různých třídění. Díky faktu, že se shromažďují data za jednotlivé zaměstnance, se také získává pohled na mzdovou distribuci, tedy na to, jak jsou mzdy mezi zaměstnanci rozprostřeny. Měsíční mzda je tu vypočtena z celoroční mzdy poměřením s placenou dobou zaměstnance, tj. počtem měsíců, za které zaměstnanec mzdu skutečně pobíral, odečtena je doba nemoci či dalších neplacených nepřítomností v práci za daný rok. Vypočtená mzda tak co nejpresněji vypovídá o srovnatelných mzdových úrovních v různých zaměstnáních (pracovních místech) při přesně zjištěném objemu placené doby. Takto vypočtená průměrná hrubá mzda není shodná s průměrnou mzdou zjišťovanou v podnikovém výkaznictví ČSÚ, kde je celkový objem mzdových prostředků poměřován evidenčním počtem zaměstnanců podniku, v němž jsou zahrnuti např. i zaměstnanci

s neplacenou krátkodobou absencí. Další rozdíly mezi mzdovou úrovní ve srovnání s jinými statistickými zdroji mohou plynout (kromě vlivu neplacených absencí a odlišného základního souboru šetření) z faktu, že se do výsledků strukturální statistiky nezahrnují zaměstnanci s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin. Strukturální mzdová šetření jsou každoročně prováděna od roku 1996.

Z různých zdrojů lze získat rozdílné absolutní částky průměrné mzdy, ale tendence zůstávají takřka stejné: stabilní meziroční nárůst nominálních mezd mezi pěti až devíti procenty, což po zohlednění inflace představuje reálný nárůst nad dvě procenta po celé sledované období.

Nejvyšší meziroční nárůsty průměrné mzdy byly zaznamenány do roku 1996, a to jak nominálně, tak reálně, tj. poměřeno inflací. Kupní síla mzdy rostla meziročně více než o sedm procent a vyrovnával se tak předchozí propad reálných mezd z období před rokem 1993. V letech 1997-1998 došlo k hospodářské krizi vedoucí až k propadu reálných mezd. V dalších letech se situace stabilizovala; od roku 2000 se meziroční nárůsty nominální mzdy pohybují v koridoru mezi pěti a devíti procenty, což - podle míry inflace - reálně znamená nárůst nad dvě procenta. Nejvyšší nárůst reálné mzdy byl v roce 2003 (6,5 %) díky minimálnímu růst cen. Třebaže v letech 2006 a 2007 začaly průměrné mzdy růst nominálně rychleji, reálný růst nebyl tak výrazný v důsledku vyšší inflace.

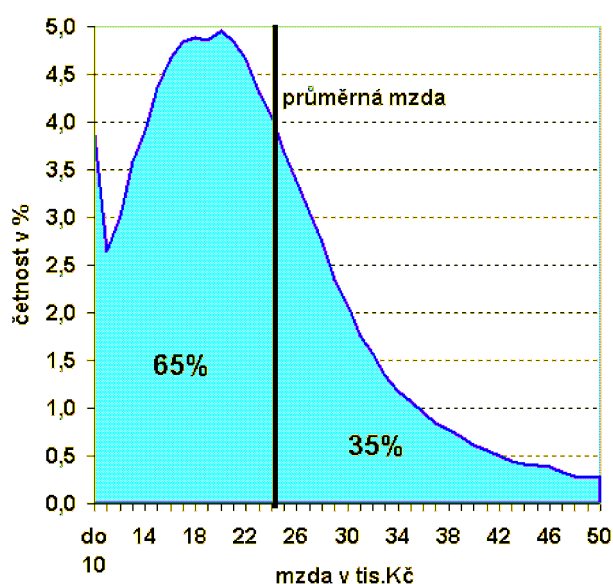
V letech 2001 až 2003 se průměrné mzdy v podnikatelské sféře zvyšovaly pomaleji než v nepodnikatelské sféře, avšak v letech 2006 a 2007 byl růst výrazně rychlejší a tento trend se ještě prohloubil na počátku roku 2008.

Je však nutné připomenout, že v aktuálních obdobích je vývoj mezd v podnikatelské sféře sledován ČSÚ jen v podnicích s 20 a více zaměstnanci (vyjma peněžního sektoru). Čtvrtletní statistické zjišťování u malých podniků by pro respondenty představovalo vysokou administrativní i finanční zátěž. Mzdové údaje jsou u nich tedy sledovány jen v roční periodicitě a slouží spíše k detailnějším pohledům na mzdovou úroveň než k okamžitému pohledu na mzdový vývoj. Zpracování dat trvá poměrně dlouho a údaje tak ztrácejí na aktuálnosti. Čtvrtletní průměrné mzdy, které jsou známy zpravidla do dvou měsíců od skončení referenčního období, slouží dobře ke sledování mzdového vývoje, ale

jejich úroveň je ovlivněna souborem zjišťovaných subjektů, neboť v malých podnicích je mzdová úroveň značně nižší.

10.1.2 MZDOVÁ DIFERENCIACE

Mzdy jednotlivých zaměstnanců v ČR se pohybují v rozmezí od minimální mzdy až po milionové hodnoty, orientovat se pouze podle aritmetických průměrů proto poskytuje značně zúžený obraz.

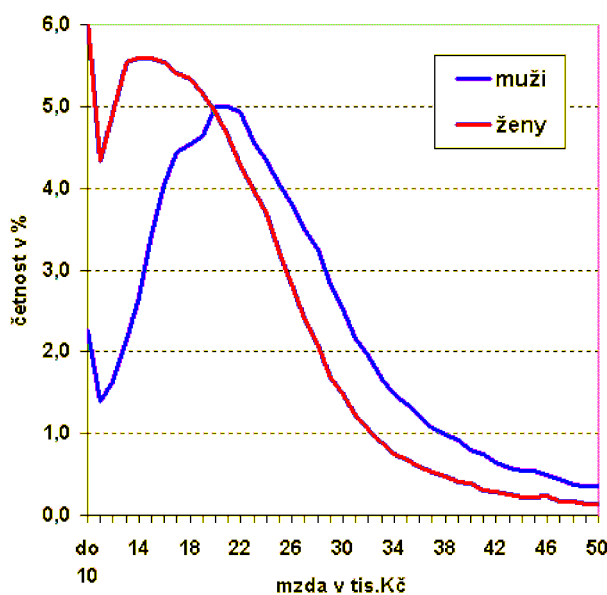


Obr. 24 Rozdělení četností mezd zaměstnanců

Zdroj: Strukturální mzdová statistika

Z obr. 24 je na první pohled zřejmé, že struktura četností mezd neodpovídá normálnímu rozdělení jako značná část jiných statistických jevů. Mzdové rozdělení není symetrické, naopak je charakteristicky zešikmené tím, jak je deformováno vlivem dolní hranice, kterou je minimální mzda, a shora neomezené - až k mnohonásobným platům top-manažerů. Kvůli tomuto vlivu stoupá zpočátku křivka rozdělení strmě vzhůru. Maximální četnost (tedy mzda, kterou pobíralo nejvíce lidí), je v současné době okolo 20 tisíc korun. Po dosažení maxima začíná křivka klesat, ovšem pozvolněji než rostla, a protože horní hranice mzdy není nijak stanovena (na obrázku je pouze výřez grafu pro hodnoty do 50 tis. Kč), její pravá větev zabírá mnohem rozsáhlejší obor hodnot než levá.

Vzhledem k tomuto faktu se průměrná mzda nepohybuje v okolí nejčtenější mzdy, nýbrž se přesunula směrem do vyšších hodnot napravo od nejčastější mzdy. Zaměstnanců podprůměrně placených tedy není polovina, jak by tomu bylo u symetrického rozdělení, ale mnohem více – cca 65 %. To znamená, že téměř dvě třetiny zaměstnanců berou mzdu nižší než průměrnou. Na druhou stranu malá skupina zaměstnanců (0,87 %) pobírala v roce 2008 mzdu vyšší než 100 000 Kč. Z tohoto je zřejmé, že průměrná mzda neukazuje, kolik pobírá běžný zaměstnanec, ale je silně ovlivňovaná extrémními hodnotami.



Obr. 25 Rozdělení četností mezd mužů a žen

Zdroj: Č Strukturální mzdová statistika

Existují proto i jiné statistické charakteristiky. Prostřední hodnota v rozdělení mezd se nazývá medián. Ten dělí počet zaměstnanců na dvě stejné poloviny, pro korektní srovnání mzdových úrovní je tedy vhodnějším ukazatelem než průměr. To platí zejména pro porovnávání kategorií zaměstnanců s odlišnými rozděleními, typicky pro srovnání mezd mužů a žen (obr. 25). Distribuce mezd mužů je podstatně širší a průměr je více zkreslen extrémně vysokými hodnotami (platy top-manažerů). Zatímco průměrná mzda mužů je vyšší o 25 % proti ženám, medián je vyšší jen o 19 %, což ukazuje, že výdělek běžného muže a ženy se neodlišuje tolik, jak by ukazovalo srovnání průměrných mezd.

10.1.3 ODVĚTVOVÁ STRUKTURA

Výše mezd z hlediska odvětví národního hospodářství (OKEČ) je velmi rozdílná. Co se týče úrovně, hluboce pod průměrem jsou dlouhodobě mzdy v odvětvích primární sféry - zemědělství, myslivost, lesnictví a rybolov a chov ryb (OKEČ A a B) a v ubytování a stravování (OKEČ H). Stavebnictví (OKEČ F) také ztrácelo v 90. letech, tam se však již propad zastavil. Naopak výrazně nad ostatními jsou mzdy v odvětví finanční zprostředkování (OKEČ J).

Mezi odvětví s nejvyšší dynamikou růstu mezd patří dlouhodobě vzdělávání (OKEČ M) – nárůst oproti roku 2000 přes 100 %, zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti (OKEČ N) o 90 % a již zmiňované finanční zprostředkování (OKEČ J) o 75 %. Školství ovlivnily zejména roky 2002 a 2003, kdy průměrná mzda vzrostla nadstandardně v důsledku vládních rozhodnutí. Avšak vzhledem k nízkému základu se jí nepodařilo dohnat celkový průměr a zůstává stále „chudším“ odvětvím. Také v OKEČ N nedosahuje průměrná mzda ani celkového průměru.

Meziročně vzrostly průměrné mzdy nejvíce v odvětví obchod; opravy motorových vozidel a výroba pro osobní spotřebu a převážně pro domácnost (OKEČ G - přes 30 %), činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti (OKEČ K - 27 %) a vzdělávání (OKEČ M - více jak 25 %). Jen čtyřprocentního nárůstu se dočkali pracovníci v rybolovu a chovu ryb.

Důležité je také, kolik pracovníků v tom kterém odvětví pracuje. Téměř třetina zaměstnanců je soustředěna ve zpracovatelském průmyslu (OKEČ D), okolo 10 % zaměstnanců je v odvětví G a ve veřejné správě (OKEČ L).

Dominantním znakem v regionálním třídění mezd je neustále se prohlubující rozestup ve mzdové úrovni v hlavním městě a ostatních krajích. Rozdíl je velkou měrou ovlivněn odlišnou strukturou zaměstnanosti, tedy vyšší úrovní mezd v odvětvích, kde je požadována vyšší odborná kvalifikace. Tato odvětví, např. bankovníctví, pojišťovnictví, centrální úřady, spolu s vyšším podílem podnikatelských subjektů se zahraniční kapitálovou účastí jsou ve větším rozsahu umístěna právě v hlavním městě.

10.1.4 ZÁVISLOST NA VĚKU A PROFESNÍ ZKUŠENOSTI

Data ze strukturální mzdové statistiky nám umožňují zkoumat mzdy také podle personálních charakteristik zaměstnance, jako jsou např. pohlaví, věk, vzdělání, zaměstnání nebo délka praxe u jednoho zaměstnavatele.

Průměrné mzdy v ČR nerostou úměrně s věkem zaměstnance, lokálních maxim dosahují mezi 30 až 40 lety a pak až v kategorii 60 – 64 let. Obecně platí, že nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci na počátku své pracovní kariéry, pro další věkové skupiny mzda prudce stoupá, postupně se mzdy stabilizují a mírně klesají. Pracující starobní důchodci již mají mzdu značně nižší, téměř srovnatelnou s mladými ve věku 20 až 24 let. Výjimkou jsou dlouhodobě zaměstnanci v kategorii 60 až 64 let, kteří dosahují nejvyšších výdělků vůbec. Není to ovšem způsobeno tím, že by na srovnatelném místě zaměstnanci na přelomu důchodového věku pobírali významně vyšší plat - za těmito čísly se skrývá odlišná struktura zaměstnanosti v jednotlivých kategoriích. V nejstarších kategoriích totiž chybí velká část zaměstnanců s nižší mzdou. V pracovním procesu zůstávají jednak více kvalifikovaní zaměstnanci, jejichž pracovní kariéra zpravidla trvá déle, a jednak muži, kteří jsou obecně lépe placeni; ženy odcházejí do důchodu dříve.

Počet let strávených v podniku je důležitým faktorem ovlivňujícím výši odměny za práci, ale není to vztah přímé úměrnosti. Neplatí tedy, že by průměrné mzdy stoupaly s počtem let v podniku lineárně. První léta praxe jsou nejdůležitější, pak mzdy stoupají pozvolněji, potom dochází ke zlomu: nejvyšší mzdy mají zaměstnanci s počtem přes 11 – 16 odpracovaných let. V dalších letech jsou mzdové úrovně nižší než u předcházejících. Zlom trendu je stejný pro obě pohlaví a posouvá se v čase. Ukazuje se tedy, jak výrazně se zapsala změna ekonomiky po roce 1990 do situace na trhu práce; nejvyšší průměrné mzdy mají zaměstnanci, kteří nastoupili k zaměstnavateli z počátku 90. let, a to po celé sledované období.

Většina lidí však u jednoho zaměstnavatele tak dlouho nevydrží. Dlouhodobě nejvíce lidí pracuje ve firmě pět až šest let (jejich podíl se pohybuje mezi deseti až dvanácti procenty) a stále roste počet zaměstnanců pracujících pro jednoho zaměstnavatele jeden rok. Naopak po sedmi letech strávených na jednom místě začínají lidé odcházet jinam, dosáhnou tak zřejmě výraznějšího růstu mzdy než kdyby setrvali.

10.1.5 MUŽI A ŽENY

Rozdíly ve mzdách mužů a žen lze zkoumat pouze na datech ze strukturálních mzdových šetření, neboť ve mzdovém výkaznictví ČSÚ není toto třídění používáno. Podle výběrových šetření se dlouhodobě průměrná mzda žen pohybuje zhruba na třech čtvrtinách mzdy mužů, přičemž dochází k velmi pomalému zvyšování tohoto poměru. Vývoj mediánů mezd vykazuje podobný trend, ale rozestup mezi mzdou mužů a žen je menší a skoky ve vývoji výraznější.

Ženy a muži mají zásadně odlišnou strukturu zaměstnanosti, studují jiné obory vzdělání, obsazují pak jiná pracovní místa a pracují v jiných odvětvích. Rozdílné studijní obory předurčují i nerovnoměrné zastoupení pohlaví v jednotlivých odvětvích národního hospodářství. Ženy zcela převažují v odvětví zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti (OKEČ N) a vzdělávání (OKEČ M), kde jsou mzdy převážně nízké. Mírnou převahu mají i ve finančním zprostředkování (OKEČ J), kde jsou mzdy vysoké, panuje tu však nejvyšší úroveň disparity mezi platy mužů a žen. Dále pak v ubytování a stravování (OKEČ H) a veřejné správě a sociální péči; povinné sociální zabezpečení (OKEČ L). Naopak velmi malé je jejich zastoupení ve stavebnictví (OKEČ F) a těžbě nerostných surovin (OKEČ C). V některých odvětvích pobírají ženy mzdu na stejné úrovni jako muži, jinde jsou rozdíly markantní a souvisí především se strukturou jejich pracovních míst. Například ve zdravotnictví dominují ženy mezi středním zdravotnickým personálem, naopak mezi lékaři nalezneme žen méně než polovinu. Z toho plyne, že celková mzda žen bude v průměru nižší a navíc průměrný měsíční počet placených hodin zde mají ženy o 6,5 nižší než muži.

Dělení na mužské a ženské činnosti se projevuje také v třídění podle zaměstnání vyjadřovaném Klasifikací zaměstnání. Vysoký podíl žen je mezi nižšími administrativními pracovníky (KZAM 4) a provozními pracovníky ve službách a obchodě (KZAM 5). Nadpoloviční zastoupení mají také mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky (KZAM 9), což je důsledek nižšího vzdělání starších žen. Dále mezi technickými, zdravotnickými, pedagogickými pracovníky (KZAM 3) a vědeckými a odbornými duševními pracovníky (KZAM 2). Do této třídy jsou vedle vědců zařazeni odborní pedagogičtí pracovníci včetně učitelů základních škol, kde ženy drtivě převažují.

Muži výrazně převažují nad ženami mezi řemeslníky, kvalifikovanými výrobci a zpracovateli (KZAM 7), obsluhou strojů a zařízení a hlavně v první třídě zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, což má potom významný vliv na jejich mzdovou úroveň.

Vliv na mzdovou úroveň žen má také menší počet odpracovaných hodin proti mužům – měsíčně mají v průměru o 3 placené hodiny méně (patrně v důsledku péče o děti nebo jiné nemocné členy rodiny apod.). Ženy mají dále vyšší četnost částečných úvazků a také menší počet přesčasových hodin, které jsou placeny zvýhodněnou sazbou. Ženy spíše preferují státní (či municipální) organizace, a to jejich pracovní příjmy nutně velmi poznamenává. Obecně také méně zastávají vedoucí, vysoce placená pracovní místa.

Pozoruhodné je srovnání odpracované doby v nejvíce kvalifikovaných profesích, v hlavních třídách KZAM 1 a 2, kde ženy mají vyšší počet placených hodin než muži, zároveň tam je nejvyšší nerovnost v odměňování. Stejný obraz poskytuje třídění podle stupně dosaženého vzdělání.

10.2 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA INFLACE

Inflace je obecně definována jako růst cenové hladiny, tj. charakterizuje míru znehodnocování měny v přesně vymezeném časovém období. Míra inflace je definována jako míra změny cenové hladiny (měřené např. indexem spotřebitelských cen CPI) a měří se následovně:

$$\text{Míra inflace (rok } t - 1) = \frac{\text{cenová hladina (rok } t) - \text{cenová hladina (rok } t - 1)}{\text{cenová hladina (rok } t - 1)} \times 100 \quad (6)$$

Cenové indexy poměřují úroveň cen vybraného koše reprezentativních výrobků a služeb (cca 730) ve dvou srovnávaných obdobích, přičemž váha (resp. význam), která je jednotlivým cenovým reprezentantům ve spotřebním koši přisouzena, odpovídá podílu daného druhu spotřeby, který zastupují, na celkové spotřebě domácností. Do spotřebního koše je zařazeno potravinářské zboží (potraviny, nápoje, tabák), nepotravinářské zboží (odívání, nábytek, potřeby pro domácnost, drogistické a drobné zboží, zboží pro dopravu a volný čas, zboží pro osobní péči aj.) a služby (opravárenské, z oblasti bydlení, provozu

domácnosti, zdravotnictví, sociální péče, dopravy, volného času, vzdělávání, stravování a ubytování, osobní péče a služby finanční).

Společnost dává přednost nízké nezaměstnanosti před vysokou. Jediným zřejmým důvodem, proč nepřipustit, aby ekonomika dosahovala co nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti, jsou obavy z inflačních důsledků. Příliš nízká míra nezaměstnanosti by vedla k zrychlující spirále inflačních měr nad 10 %, 15 % či 20 %. Přirozená míra je nejnižší mírou nezaměstnanosti, které se může země spokojeně těšit, aniž by riskovala nepřijatelné zrychlování inflace.

Přirozená míra je zlatá střední cesta mezi příliš vysokou a příliš nízkou nezaměstnaností, při níž se inflace ani nezvyšuje díky přebytečným poptávkám, ani neklesá díky přebytečným nabídkám. K tomu dochází u prahové nezaměstnanosti, pod níž tlaky na trzích práce a statků vytvářejí tendenci k tomu, aby mzdy a ceny rostly každý rok rychleji. Společnost mívá výrazný odpor ke zrychlující se inflaci. Odpovědní a prozíraví politikové proto obvykle neorientují úmyslně ekonomiku na stupně využití zdrojů přesahující potenciální hrubý národní produkt či na míry nezaměstnanosti pod její přirozenou mírou. Kdyby to udělali, vedlo by to k rostoucí inflaci.

Stejně tak úroveň produktu, která odpovídá přirozené míře nezaměstnanosti, je potenciálním produktem země. Potenciální produkt je nejvyšší udržitelnou úrovní hrubého národního produktu. Při nižší nezaměstnanosti a vyšším produktu by inflace stoupala vzhůru. Vzhledem k tomu, že veřejnost není ochotna připustit zrychlující se inflaci, ekonomika se nemůže udržovat na úrovních nezaměstnanosti, které jsou nižší, než je přirozená míra. Potenciálního produktu země se tedy dosahuje při její přirozené míře nezaměstnanosti.

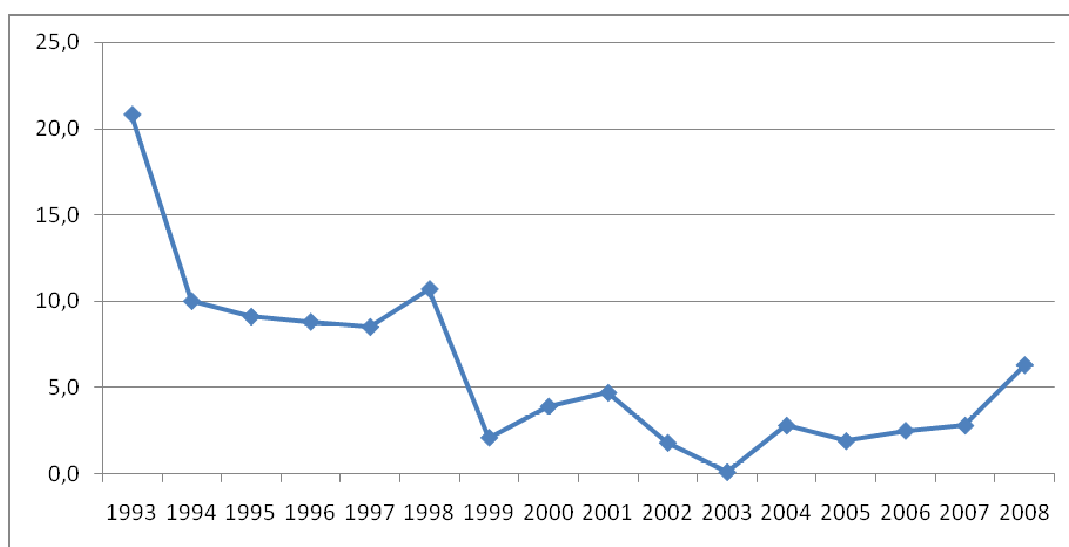
Inflace je v ČR měřena a zveřejňována Českým statistickým úřadem (Tab. 3 a obr. 26). Od roku 1998 dochází také k přímému cílování inflace Českou národní bankou, které je publikováno ve čtvrtletních Zprávách o inflaci. Ty mimo jiné informují o vývoji trhu práce v souvislosti s inflací.

rok	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
míra inflace (v %)	20,8	10,0	9,1	8,8	8,5	10,7	2,1	3,9

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
míra inflace (v %)	4,7	1,8	0,1	2,8	1,9	2,5	2,8	6,3

Tab. 3 Míra inflace

Zdroj: ČSÚ



Obr. 26 Vývoj míry inflace

Zdroj: ČSÚ

10.3 HODNOCENÍ MZDOVÉHO VÝVOJE VE VZTAHU K INFLACI

Přístup k hodnocení vlivu mzdového vývoje na inflaci vychází z dvojího možného působení mezd na vývoj inflace. Mzdy mohou být současně potenciálním nákladovým i poptávkovým inflačním faktorem. Rozlišení mzdovénákladové a mzdověpoptávkové inflace není jednoduché. Jeho obtížnost se projevuje při odhadu podílu poptávkové a nákladové inflace na inflaci celkové.

10.3.1 AUTONOMNÍ MZDOVĚNÁKLADOVÁ INFLACE

O autonomní mzdovénákladovou inflaci se jedná, je-li nadměrný růst mezd dán dílčími poruchami vazby mzdy a produktu, především:

- v důsledku neočekávaných výpadků produkce (technické a technologické havárie, přírodní katastrofy),
- vlivem existence strukturální přezaměstnanosti v některých odvětvích,
- vynuceného růstu mezd odborovými svazy za účelem nárůstu jejich podílu na HDP bez vazby na aktuální vývoj poptávkového klimatu,
- vlivem nadsazených inflačních očekávání.

Tato inflace má podobu svým způsobem exogenního šoku, často bývá časově omezená, resp. rychle vyprchává. Její působení není globální, ale spíše lokální s omezeným přeléváním z odvětví do odvětví, tj. není výsledkem nesouladu mezi poptávaným a nabízeným produktem a reakce na ni tedy nemůže spočívat v restrikci poptávky prostřednictvím fiskálních a monetárních opatření prováděných hospodářsko-politickými autoritami.

Základním indikátorem možné nerovnováhy na trhu práce jako faktoru inflace je ukazatel nominálních jednotkových mzdových nákladů (NJMN). Tento ukazatel jak na odvětvové, tak na národohospodářské úrovni poskytuje informaci o tom, zda vývoj mezd (jako části přidané hodnoty) je či není adekvátní, resp. proporcionální vývoji přidané hodnoty jako celku. Charakter případných inflačních tlaků (nákladový, poptávkový, oboustranný), plynoucích z růstu nominálních jednotkových mzdových nákladů, určují až následné analýzy příčin změn v dynamice NJMN.

Růst NJMN znamená zvýšení nominální mzdové náročnosti výroby v důsledku růstu mezd, který nebyl adekvátní vývoji produktivity. Rozdíl mezi NJMN a indikátorem cenového vývoje indikuje rozsah vstřebání těchto nákladových tlaků do běžných cen nebo jejich kumulaci, tj. tvorbu mzdově-inflačního potenciálu, k jehož promítnutí do cen může dojít v případě uvolnění podmínek v ekonomice, například ve fázi hospodářského oživení.

10.3.2 POPTÁVKOVÁ INFLACE

Druhým kanálem působení vysoké poptávky na vývoj maloobchodních cen je vliv na cenovou politiku vlastních prodejců spotřebního zboží. Mzdy zde vystupují jako součást běžných příjmů domácností, které spoluurčují výši disponibilního důchodu a konečné spotřeby domácností, čili kupní sílu v rukou domácností, která je určena k výdajům na maloobchodním trhu. Finální prodejci spotřebního zboží, kteří jsou v denním kontaktu se zákazníkem i konkurencí ve svém oboru, mohou v podmínkách vysoké poptávky (v čase konjunktury), generované vysokou kupní silou zákazníků, a v podmínkách slabé konkurence cítit potřebu maximalizovat své příjmy a zisky cenovými úpravami směrem vzhůru, které při dostatečně neelastické poptávce mohou opravdu jejich ekonomickou situaci zlepšit. K tomuto zdražování tedy přistupují dobrovolně s vidinou vyšších zisků bez donucení dodavatelem a svou nákladovou situací. K tomu může dojít i za situace, kdy se ekonomika nachází pod svým potenciálem (např. v době slabé zahraniční poptávky). Této tendenci ovšem účinně brání konkurence na maloobchodním trhu, která (například v době pronikání nadnárodních maloobchodních řetězců spolu s přerozdělováním podílu na trhu) může ve velké míře zabránit tendenci obchodníků zdražovat bez existence výrazných nákladových tlaků. Konkurence tak může vést prodejce k jisté cenové zdrženlivosti a ke snaze maximalizovat svůj zisk necenovými opatřeními.

Analýzy tohoto poptávkově-inflačního impulsu mzdového vývoje jako faktoru celkové poptávky jsou založeny na zkoumání mzdy jako jedné ze složek disponibilních důchodů domácností, které jsou klíčovým faktorem spotřebitelské, a tedy i celkové poptávky. Vyhodnocení možného vlivu běžných příjmů domácností na inflaci vychází z posouzení, zda daná dynamika spotřebitelské poptávky, resp. spotřeby domácností stimuluje prodejce k zvyšování cen, a to bez ohledu na jejich nákladovou nebo ziskovou situaci.

Přitom jsou brány v úvahu další okolnosti, které mohou při daném vývoji běžných příjmů modifikovat sklon domácností ke spotřebě. Zejména jde v této souvislosti o sklon domácností k úsporám a přístup k dluhovému financování (dodatečné zdroje spotřebitelské poptávky). Zkoumána je rovněž elasticita strany nabídky ekonomiky na vývoj příjmů domácností, neboť nelze vyloučit i případnou zvýšenou poptávku po dovozu a tím i snížení tlaků na cenový růst. Z pohledu predikcí budoucího vývoje inflace jsou významné rovněž analýzy pružnosti jednotlivých výdajových položek domácností na cenový růst,

spotřebitelské nálady a očekávání ekonomického vývoje, vlastních příjmů apod. a v neposlední řadě i faktory modifikující dopady změny poptávky na inflaci (například obchodní a cenová politika maloobchodních řetězců).

10.3.3 MZDOVĚNÁKLADOVÁ INFLACE V DŮSLEDKU EXCESIVNÍ POPTÁVKY

O této inflaci lze hovořit tehdy, je-li rychlejší růst mezd (v porovnání s růstem produktu) dán vývojem celkové poptávky narážející na nabídková omezení v ekonomice. Nerovnováha na trhu zboží se přenáší na trh práce. To se projevuje klesající nezaměstnaností (nebo recipročně rostoucí zaměstnaností) s dopadem do růstu průměrných nominálních mzdových sazeb. Mzda roste rychleji než produkt především z následujících důvodů:

- roste počet profesních a regionálních nerovnováh na trhu práce, nově zaměstnávání pracovníci rovněž zvyšují vyjednávací sílu odborových svazů, tyto faktory zpravidla vedou k růstu mzdových sazeb;
- platí zákon klesajícího výnosu z variabilního vstupu, tzn., i kdyby zůstaly průměrné mzdové sazby nezměněny, dodatečně zaměstnaní pracovníci vyprodukují méně než průměrné množství zboží a služeb, ale jsou placeni, jako by vyprodukovali průměrné množství, což se musí při konstantních ziskových maržích projevit v růstu cen finální produkce.

Tyto dodatečné náklady se postupně dostávají až do spotřebitelských cen. Zdražování tedy přichází zespodu ze strany nákladů od výrobců k prodejcům. Každý z nich je na svém stupni schopen určitou dobu tyto vyšší ceny vstřebávat a tlumit na úkor svého obchodního rozpětí, ale časem musí trh opustit (zbankrotovat) nebo nechat cenový tlak projevit v cenách pro konečného spotřebitele. Intenzita tohoto promítání je závislá na síle konkurenčního prostředí v daném segmentu maloobchodního trhu, cenové elasticitě poptávky, velikosti a délce trvání nerovnovážného tlaku mezd a síle působení ostatních nepoptávkových nákladových faktorů (zahraniční ceny, devizové kurzy atp.).

Rozlišení mzdověnákladové inflace v důsledku excesivní poptávky a autonomní mzdověnákladové inflace

Základním vodítkem pro zhodnocení nákladových a poptávkových faktorů je posouzení vlivu vývoje vstupních veličin (průměrná mzda, produktivita) na vývoj ukazatele NJMN. Při hodnocení vývoje čitatele i jmenovatele se současně přihlíží k vývoji dalších makroekonomických veličin (zaměstnanost, nezaměstnanost, nabídka a poptávka v ekonomice). [11]

Například vývoj v průběhu roku 1999 je identifikován jako mzdověnákladový šok, kdy značně vysoký růst NJMN byl mj. důsledkem rychlého růstu průměrné mzdy v podnikatelské sféře (zejména v důsledku inflačních očekávání odborů).

Potenciální dopady nerovnovážného mzdového vývoje na inflaci jsou rovněž zvažovány v širším kontextu vývoje ostatních nákladových položek, neboť nepříznivý vývoj mezd na jednotku produktu může být kompenzován příznivým vývojem jiných nákladů. To lze ukázat opětovně na příkladu roku 1999, kdy vysoký růst NJMN byl v nákladech podniků kompenzován – zejména v první polovině roku – příznivým vývojem dovezené inflace.

ZÁVĚR

Ve své práci jsem došla k závěru, že obě hypotézy jsou platné. Při posuzování prvního tvrzení, týkající se úrovně dosaženého vzdělání, je však třeba rozlišovat, jakým způsobem nezaměstnanost dělenou podle vzdělání analyzujeme. Míra nezaměstnanosti je nejvyšší u lidí bez vzdělání nebo pouze se základním vzděláním a to dvoj- až trojnásobně oproti celkové míře. Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti (pod 3 %) mají vysokoškolsky vzdělaní lidé. S rostoucí úrovní dosaženého vzdělání tedy míra nezaměstnanosti skutečně klesá.

Sledujeme-li však absolutní počty, potažmo procentuální dělení nezaměstnaných, zjistíme, že téměř každý druhý nezaměstnaný má střední vzdělání bez maturity. Je to dáno tím, že lidé se středoškolským vzděláním bez maturity tvoří největší podíl populace ČR. Druhou nejpočetnější skupinou nezaměstnaných jsou lidé se základním vzděláním, v některých letech je však předstihli středoškoláci s maturitou. Téměř zanedbatelnou skupinou jsou vysokoškoláci, kterých mezi nezaměstnanými najdeme poskrovnu.

Lze tak učinit závěr, že pro lidi s vysokoškolským titulem je riziko nezaměstnanosti velmi malé. S danou hypotézou se shoduje i skutečnost, že největší míru nezaměstnanosti mají lidé se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Většina nezaměstnaných je však středoškolského vzdělání bez maturity.

Druhá hypotéza o vlivu hospodářských cyklů na nezaměstnanost platí pouze v případě cyklické nezaměstnanosti. Ostatní druhy nezaměstnanosti (frikční, sezónní a strukturální) vznikají z jiných příčin.

V klesající fázi hospodářského cyklu je celková poptávka (tedy i poptávka po práci) v ekonomice nedostatečná a není tak postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Nezaměstnanost roste. Během expanze se zase pomalu snižuje.

Míra nezaměstnanosti se však vůči ekonomickému cyklu zpožďuje přibližně o 1,5 roku. Zaneseme-li se toto zpoždění do grafu, lze skutečně pozorovat, že nezaměstnanost během recese roste a dosahuje svého maxima, když je hospodářský cyklus ve fázi dna. Klesající

hodnoty přírůstků HDP v posledních dvou letech se proto odrážejí na prudkém nárůstu nezaměstnanosti v roce 2009.

Nezaměstnanost jsem posuzovala i podle jiných faktorů. Dle věkové struktury je největší míra nezaměstnanosti u lidí ve věku 15 – 24 let. Absolutně se však jedná o poměrně malý počet osob, neboť většina mladých lidí v této věkové skupině ještě studuje.

Při dělení dle regionů se dlouhodobě dosahuje nejnižších hodnot nezaměstnanosti v Praze, naopak tradičně nejvyšší je nezaměstnanost v Ústeckém a Moravskoslezském regionu, kde uchazeči o zaměstnání hledají zejména dělnické profese.

V analýze mzdového vývoje je podstatná skutečnost, že mzdové rozdělení není symetrické. Struktura četností mezd neodpovídá normálnímu rozdělení. Průměrná mzda se tak nepohybuje v okolí nejčetnější mzdy, ale posunula se napravo do vyšších hodnot. Téměř dvě třetiny zaměstnanců tak berou podprůměrnou mzdu.

Dlouhodobě můžeme sledovat rozdíl mezi mzdami mužů a žen. Průměrná mzda žen dosahuje přibližně tří čtvrtin mzdy mužů. Do značné míry je to dáno tím, že ženy a muži mají odlišnou strukturu zaměstnanosti, studují jiné obory vzdělání, obsazují pak jiná pracovní místa a pracují v jiných odvětvích.

Mohli bychom nalézt ještě další faktory ovlivňující nezaměstnanost. Ve své práci jsem se snažila zachytit alespoň ty (z mého pohledu) nejdůležitější.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

CITACE

- [1] *Analýza trhu práce 1993 až 2003* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2006. [cit 2009-05-05]. Dostupný z:
<[http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/EA003C00D9/\\$File/311106a03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/EA003C00D9/$File/311106a03.pdf)>
- [2] HELÍSEK, M. *Makroekonomie: základní kurs*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2000. 320 s. ISBN 80-86175-10-3. s. 191
- [3] *Hrubý domácí produkt (HDP)* [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit 2009-05-13]. Dostupný z:
<[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/hruby_domaci_produkt_\(hdp\)](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/hruby_domaci_produkt_(hdp))>
- [4] KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. 17 s.
- [5] LIŠKA, V. a kol. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1. s. 426
- [6] MACH, M. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium, 1. a 2. část*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86178-18-9. s. 213 - 214
- [7] *Monitorování a analýza hospodářského cyklu* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2007. [cit 2009-05-15]. Dostupný z:
<<http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/1132-06>>
- [8] SCHILLER, B. R. *Makroekonomie dnes*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X. s. 106
- [9] SOUKUP, J. a kol. *Makroekonomie: moderní přístup*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2008. 514 s. ISBN 978-80-7261-174-4. s. 279 - 280
- [10] *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. 259 s. ISBN 978-80-86878-64-5. s. 5
- [11] *Zpráva o inflaci: leden 2001* [online]. Praha: Česká národní banka, 2001. [cit. 2009-05-01]. Dostupný z: <http://www.cnb.cz/m2export/sites/www.cnb.cz/cs/menova_politika/zpravy_o_inflaci/2001/2001 leden/download/zoi_2001_leden.pdf>

BIBLIOGRAFIE

- [12] *Analýza trhu práce 2000 až 2006* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2007. [cit 2009-05-05]. Dostupný z: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/3111-07-2000_az_2006>
- [13] *Analýza trhu práce 2000 – 2007* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2008. [cit 2009-02-18]. Dostupný z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/3111-08-2000___2007>
- [14] BARRO, R. J. *Macroeconomics*. 5th ed. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 1997. 867 s. ISBN 0-262-02436-5.
- [15] BERNANKE, B. S., FRANK, R. H. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. 803 s. ISBN 80-247-0471-4.
- [16] BUCHTOVÁ, B.. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [17] *Employment policy in the Czech Republic 1998-2001: facts & figures*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 1st edition. Prague: Jan, 2002. 20 s. ISBN 80-86552-39-X.
- [18] *HDP 2009, vývoj hdp v ČR* [online]. Praha: Kurzy.cz, 2009. [cit 2009-05-12]. Dostupný z: <<http://www.kurzy.cz/makroekonomika/hdp/>>. ISSN 1801-8688.
- [19] HLOUŠKOVÁ, P., JAKUBKA, J., TOMANDLOVÁ L. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*. 3. vyd. Olomouc: Anag, 2008. 309 s. ISBN 978-80-7263-468-2.
- [20] *Hospodářský růst a hospodářský cyklus* [online]. Brno: podfuck.net, 2008. [cit 2009-05-12]. Dostupný z: <beta.podfuck.net/dokumenty/stazeni_souboru/2023/ZE_8_prednaska_word.doc>
- [21] JAKUBKA, J. *Zákoník práce: k 1.1.2008*. 3. vyd. Olomouc: Anag, 2008. 180 s. ISBN 978-80-7263-428-6.
- [22] RODOVÁ, I. *Vybrané metody analýzy nezamestnanosti*. Bratislava: Výskumný ústav práce a sociálních věcí, 1991. 21 s. ISBN 80-7138-039-3.
- [23] ROMER, D. *Advanced Macroeconomics*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2006, 678 s. ISBN 0-07-287730-8
- [24] SAMUELSON, P. A. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.

- [25] SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova Univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- [26] Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti: priority České republiky. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 70 s. ISBN 80-85529-78-5.
- [27] *Statistická ročenka Libereckého kraje 2008* [online]. Liberec: Český statistický úřad, 2009. [cit 2009-04-23]. Dostupný z:
<<http://www.liberec.czso.cz/xl/edicniplan.nsf/tab/13002DEEE2>>
- [28] TRHLÍKOVÁ, J, ÚLOVCOVÁ, H, VOJTĚCH, J. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí a s nízkou úrovní vzdělání : šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce v ČR. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. 68 s. ISBN 80-85118-98-X.
- [29] *Trh práce v ČR 1993 až 2007* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2008. [cit. 2009-04-27]. Dostupný z: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3103-08>>

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1: Časová řada základních ukazatelů VŠPS 1993 - 2008
- Příloha č. 2: Registrovaná nezaměstnanost 1993 – 2008
- Příloha č. 3: Věk a vzdělání nezaměstnaných 1993 – 2007
- Příloha č. 4: Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných v roce 2008
- Příloha č. 5: Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání 1993 – 2007
- Příloha č. 6: Nezaměstnanost dle oblastí a krajů 1993 – 2007
- Příloha č. 7: Míra nezaměstnanosti dle oblastí a krajů 1993 – 2007
- Příloha č. 8: Míra nezaměstnanosti v roce 2008

Příloha č. 1: Časová řada základních ukazatelů VŠPS 1993 - 2008

Ukazatel	jed.	1993					1994					1995					1996					1997					1.čtvrtletí	2.čtvrtletí
		1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr		
Zaměstnaní																												
celkem	tis.	4825,4	4846,9	4890,0	4931,9	4873,5	4915,6	4918,0	4930,2	4943,3	4926,8	4930,7	4949,3	4975,4	4994,9	4962,6	4972,0	4961,3	4974,3	4980,3	4972,0	4952,6	4935,4	4931,2	4926,9	4936,5	4881,3	4875,0
meziroční přírůstek (úbytky)	tis.																											
absolutně	tis.						90,2	71,1	40,2	11,4	53,2	15,1	31,4	45,2	51,6	35,8	41,3	11,9	-1,1	-14,5	9,4	-19,4	-25,9	-43,1	-53,4	-35,5	-71,3	-60,5
relativně	%						1,9	1,5	0,8	0,2	1,1	0,3	0,6	0,9	1,0	0,7	0,8	0,2	0,0	-0,3	0,2	-0,4	-0,5	-0,9	-1,1	-0,7	-1,4	-1,2
celkem sezónně očištěno	tis.	4836,7	4857,9	4886,2	4913,9	4873,7	4926,0	4928,0	4926,9	4926,8	4926,9	4941,6	4958,7	4971,6	4978,0	4962,5	4983,1	4970,3	4971,1	4963,4	4972,0	4964,8	4942,7	4928,2	4909,5	4936,3	4896,3	4880,5
meziroční přírůstek (úbytky)	tis.																											
absolutně	tis.						89,3	70,1	40,6	12,9	53,2	15,6	30,7	44,8	51,3	35,6	41,5	11,5	-0,5	-14,6	9,5	-18,3	-27,6	-43,0	-53,9	-35,7	-68,5	-62,2
relativně	%						1,8	1,4	0,8	0,3	1,1	0,3	0,6	0,9	1,0	0,7	0,8	0,2	0,0	-0,3	0,2	-0,4	-0,6	-0,9	-1,1	-0,7	-1,4	-1,3
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)	tis.																											
absolutně	tis.		21,2	28,3	27,7		12,1	2,0	-1,1	-0,1		14,8	17,1	12,9	6,4		5,0	-12,8	0,9	-7,8		1,4	-22,1	-14,5	-18,7		-13,1	-15,8
relativně	%		0,4	0,6	0,6		0,2	0,0	0,0	0,0		0,3	0,3	0,3	0,1		0,1	-0,3	0,0	-0,2		0,0	-0,4	-0,3	-0,4		-0,3	-0,3
Nezaměstnaní																												
celkem	tis.	229,1	216,1	220,4	214,6	220,0	216,9	215,2	230,1	222,4	221,2	221,8	207,8	209,8	192,8	208,1	192,7	194,9	208,0	210,3	201,5	221,5	231,3	259,8	280,7	248,3	306,7	305,0
meziroční přírůstek (úbytky)	tis.																											
absolutně	tis.						-12,1	-0,8	9,7	7,8	1,1	4,9	-7,5	-20,3	-29,6	-13,1	-29,1	-12,9	-1,8	17,4	-6,6	28,8	36,4	51,8	70,4	46,8	85,3	73,7
relativně	%						-5,3	-0,4	4,4	3,7	0,5	2,2	-3,5	-8,8	-13,3	-5,9	-13,1	-6,2	-0,8	9,0	-3,2	14,9	18,7	24,9	33,5	23,3	38,5	31,9
celkem sezónně očištěno	tis.	227,3	221,1	215,8	215,8	220,0	215,3	220,2	225,2	223,8	221,1	220,0	212,6	205,5	194,0	208,0	190,9	199,5	204,2	211,2	201,5	218,6	237,6	255,9	281,6	248,4	303,8	314,0
meziroční přírůstek (úbytky)	tis.																											
absolutně	tis.						-12,0	-0,9	9,4	8,0	1,1	4,7	-7,7	-19,7	-29,7	-13,1	-29,1	-13,0	-1,3	17,2	-6,6	27,7	38,0	51,8	70,4	47,0	82,2	76,4
relativně	%						-5,3	-0,4	4,4	3,7	0,5	2,2	-3,5	-8,8	-13,3	-5,9	-13,2	-6,1	-0,6	8,8	-3,2	14,5	19,1	25,4	33,3	23,3	37,6	32,2
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)	tis.																											
absolutně	tis.		-6,2	-5,3	0,0		-0,5	4,9	5,0	-1,5		-3,7	-7,5	-7,1	-11,4		-3,1	8,6	4,6	7,0		7,4	19,0	18,4	25,6		19,2	13,2
relativně	%		-2,7	-2,4	0,0		-0,2	2,3	2,3	-0,7		-1,7	-3,4	-3,3	-5,6		-1,6	4,5	2,3	3,5		3,5	8,7	7,7	10,0		6,8	4,4
Míra zaměstnanosti																												
celkem	%	58,4	58,5	58,9	59,3	58,8	59,0	58,9	59,0	59,0	59,0	58,8	58,9	59,1	59,3	59,0	59,0	58,8	58,9	58,8	58,9	58,4	58,2	58,1	58,0	58,2	57,4	57,2
meziroční přírůstek (úbytky)	%b.						0,6	0,4	0,0	-0,3	0,2	-0,2	0,0	0,2	0,3	0,1	0,2	-0,1	-0,3	-0,5	-0,2	-0,5	-0,6	-0,8	-0,9	-0,7	-1,1	-1,0
celkem sezónně očištěno	%	58,5	58,6	58,9	59,1	58,8	59,1	59,0	58,9	58,8	59,0	58,9	59,0	59,1	59,1	59,0	59,1	58,9	58,8	58,6	58,9	58,6	58,3	58,0	57,8	58,2	57,5	57,3
meziroční přírůstek (úbytky)	%b.						0,6	0,4	0,1	-0,3	0,2	-0,2	0,0	0,2	0,3	0,1	0,2	-0,2	-0,3	-0,5	-0,2	-0,5	-0,6	-0,8	-0,9	-0,7	-1,0	-1,0
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)	%b.		0,1	0,2	0,2		0,0	-0,1	-0,1	-0,1		0,1	0,1	0,1	0,0		0,0	-0,2	-0,1	-0,2		-0,1	-0,3	-0,2	-0,3		-0,2	-0,2
Míra nezaměstnanosti																												
celkem	%	4,5	4,3	4,3	4,2	4,3	4,2	4,2	4,5	4,3	4,3	4,3	4,0	4,0	3,7	4,0	3,7	3,8	4,0	4,1	3,9	4,3	4,5	5,0	5,4	4,8	5,9	5,9
meziroční přírůstek (úbytky)	%b.						-0,3	-0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	-0,2	-0,4	-0,6	-0,3	-0,6	-0,2	0,0	0,3	-0,1	0,5	0,7	1,0	1,3	0,9	1,6	1,4
celkem sezónně očištěno	%	4,5	4,4	4,2	4,2	4,3	4,2	4,3	4,4	4,3	4,3	4,3	4,1	4,0	3,8	4,0	3,7	3,9	3,9	4,1	3,9	4,2	4,6	4,9	5,4	4,8	5,8	6,0
meziroční přírůstek (úbytky)	%b.						-0,3	-0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	-0,2	-0,4	-0,6	-0,3	-0,6	-0,3	0,0	0,3	-0,1	0,5	0,7	1,0	1,3	0,9	1,6	1,5
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)	%b.		-0,1	-0,1	0,0		0,0	0,1	0,1	0,0		-0,1	-0,2	-0,1	-0,2		-0,1	0,2	0,1	0,1		0,1	0,4	0,4	0,5		0,4	0,3
Míra ekonomické aktivity																												
celkem	%	61,1	61,1	61,6	61,9	61,4	61,6	61,5	61,7	61,7	61,6	61,4	61,4	61,6	61,6	61,5	61,2	61,1	61,3	61,3	61,2	61,1	60,9	61,1	61,3	61,1	61,0	60,8
meziroční přírůstek (úbytky)	%b.						0,5	0,4	0,1	-0,2	0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1	-0,2	-0,1	-0,1
celkem sezónně očištěno	%	61,2	61,3	61,5	61,7	61,4	61,7	61,7	61,6	61,5	61,6	61,5	61,6	61,5	61,4	61,5	61,4	61,2	61,2	61,1	61,2	61,2	61,1	61,1	61,1	61,1	61,1	61,0
meziroční přírůstek (úbytky)	%b.						0,5	0,4	0,1	-0,2	0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1	-0,2	-0,1	-0,1
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)	%b.		0,1	0,2	0,2		0,0	0,0	-0,1	-0,1		0,0	0,0	0,0	-0,1		-0,1	-0,1	0,0	-0,1		0,0	-0,1	0,0	0,0		0,0	-0,1
Míry 15-64letých																												
Míra zaměstnanosti																												
celkem	%	68,4	68,7	69,2	69,6	69,0	69,2	69,1	69,2	69,4	69,2	69,1	69,3	69,6	69,7	69,4	69,4	69,2	69,4	69,4	69,3	68,9	68,7	68,6	68,5	68,7	67,9	67,7
meziroční přírůstek (úbytky)	%b.						0,8	0,5	0,1	-0,2	0,3	-0,1	0,2	0,4	0,4	0,2	0,3	-0,1	-0,2	-0,4	-0,1	-0,5	-0,5	-0,8	-0,9	-0,7	-1,1	-1,0
celkem sezónně očištěno	%	68,5	68,8	69,1	69,2	68,9	69,4	69,3	69,1	69,1	69,2	69,3	69,5	69,4	69,6	69,5	69,6	69,3	69,3	69,3	69,4	68,9	68,8	68,6	68,2	68,6	68,0	67,8
meziroční přírůstek (úbytky)	%b.						0,8	0,5	0,0	-0,1	0,3	-0,1	0,2	0,3	0,5	0,2	0,4	-0,2	-0,1	-0,4	-0,1	-						

Ukazatel		jed.	1998						1999						2000						2001						2002						2003			
			3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí		
Zaměstnaní																																				
celkem		tis.	4853,7	4852,9	4865,7	4770,3	4764,8	4755,9	4765,4	4764,1	4706,7	4726,5	4742,2	4751,0	4731,6	4721,0	4726,2	4725,0	4738,6	4727,7	4718,7	4768,2	4781,1	4791,7	4764,9	4739,9	4740,0	4727,8	4724,9							
meziroční přírůstek (úbytky)																																				
absolutně		tis.	-77,5	-74,0	-70,8	-111,1	-110,1	-97,8	-87,5	-101,6	-63,6	-38,3	-13,7	-14,4	-32,5	14,3	-0,3	-17,2	-12,4	-3,9	-2,3	42,1	56,0	53,1	37,2	21,3	-28,2	-53,2	-66,8							
relativně		%	-1,6	-1,5	-1,4	-2,3	-2,3	-2,0	-1,8	-2,1	-1,3	-0,8	-0,3	-0,3	-0,7	0,3	0,0	-0,4	-0,3	-0,1	0,0	0,9	1,2	1,1	0,8	0,5	-0,6	-1,1	-1,4							
celkem sezónně očištěno		tis.	4850,1	4834,3	4865,3	4788,0	4769,5	4751,9	4747,4	4764,2	4725,4	4729,5	4737,9	4734,8	4731,9	4739,6	4726,8	4720,2	4724,3	4727,7	4739,2	4767,7	4774,3	4776,7	4764,5	4762,1	4739,7	4719,8	4710,4							
meziroční přírůstek (úbytky)																																				
absolutně		tis.	-78,0	-75,1	-71,0	-108,3	-111,1	-98,3	-87,0	-101,1	-62,6	-40,0	-14,0	-12,5	-32,3	14,2	-2,7	-17,7	-10,5	-4,2	-0,3	40,9	54,1	52,4	36,8	22,8	-28,0	-54,4	-66,3							
relativně		%	-1,6	-1,5	-1,4	-2,2	-2,3	-2,0	-1,8	-2,1	-1,3	-0,8	-0,3	-0,3	-0,7	0,3	-0,1	-0,4	-0,2	-0,1	0,0	0,9	1,1	1,1	0,8	0,5	-0,6	-1,1	-1,4							
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)																																				
absolutně		tis.	-30,4	-15,8		-46,3	-18,6	-17,6	-4,5		-21,9	4,1	8,4	-3,0		4,7	-12,7	-6,6	4,1		14,9	28,5	6,5	2,5		-14,7	-22,4	-19,9	-9,4							
relativně		%	-0,6	-0,3		-1,0	-0,4	-0,4	-0,1		-0,5	0,1	0,2	-0,1		0,1	-0,3	-0,1	0,1		0,3	0,6	0,1	0,1		-0,3	-0,5	-0,4	-0,2							
Nezaměstnaní																																				
celkem		tis.	351,5	379,6	335,7	438,0	438,9	469,2	470,4	454,1	494,4	449,9	443,3	430,4	454,5	436,7	408,4	424,7	403,3	418,3	391,9	357,8	371,9	374,9	374,1	388,3	384,7	409,1	414,5							
meziroční přírůstek (úbytky)																																				
absolutně		tis.	91,8	99,0	87,4	131,2	133,9	117,6	90,8	118,4	56,4	11,1	-25,9	-40,0	0,4	-57,7	-41,6	-18,6	-27,1	-36,2	-44,8	-50,5	-52,8	-28,4	-44,1	-3,7	26,8	37,2	39,6							
relativně		%	35,3	35,3	35,2	42,8	43,9	33,5	23,9	35,3	12,9	2,5	-5,5	-8,5	0,1	-11,7	-9,2	-4,2	-6,3	-8,0	-10,2	-12,4	-12,4	-7,0	-10,5	-0,9	7,5	10,0	10,6							
celkem sezónně očištěno		tis.	347,8	381,3	336,0	427,1	452,0	465,4	472,8	454,3	481,0	463,2	440,3	432,4	454,2	425,3	420,4	421,8	404,4	418,0	382,0	368,4	370,1	375,8	374,1	377,9	395,3	408,3	415,8							
meziroční přírůstek (úbytky)																																				
absolutně		tis.	91,9	99,7	87,5	126,3	138,0	117,6	91,6	118,3	53,9	11,3	-25,1	-40,4	0,0	-55,7	-42,8	-18,5	-28,0	-36,3	-43,3	-52,1	-51,6	-28,6	-43,9	-4,1	27,0	38,2	40,0							
relativně		%	35,9	35,4	35,2	42,0	43,9	33,8	24,0	35,2	12,6	2,5	-5,4	-8,5	0,0	-11,6	-9,2	-4,2	-6,5	-8,0	-10,2	-12,4	-12,2	-7,1	-10,5	-1,1	7,3	10,3	10,6							
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)																																				
absolutně		tis.	33,8	33,4		45,8	24,9	13,4	7,4		8,2	-17,8	-22,9	-7,9		-7,1	-4,9	1,3	-17,3		-22,4	-13,6	1,8	5,6		2,2	17,4	13,0	7,5							
relativně		%	10,8	9,6		12,0	5,8	3,0	1,6		1,7	-3,7	-4,9	-1,8		-1,6	-1,2	0,3	-4,1		-5,5	-3,6	0,5	1,5		0,6	4,6	3,3	1,8							
Míra zaměstnanosti																																				
celkem		%	56,9	56,8	57,1	55,8	55,7	55,6	55,6	55,7	54,9	55,1	55,2	55,3	55,1	55,1	55,1	55,1	55,2	55,1	54,9	55,5	55,6	55,7	55,4	55,0	55,0	54,7	54,6							
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	-1,2	-1,1	-1,1	-1,5	-1,5	-1,4	-1,2	-1,4	-1,0	-0,7	-0,4	-0,4	-0,6	0,2	0,0	-0,1	0,0	0,0	-0,1	0,4	0,5	0,4	0,3	0,1	-0,5	-0,9	-1,1							
celkem sezónně očištěno		%	56,9	56,6	57,1	56,0	55,8	55,5	55,4	55,7	55,1	55,1	55,2	55,1	55,3	55,1	55,0	55,0	55,1	55,2	55,5	55,5	55,5	55,4	55,3	55,0	54,6	54,4								
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	-1,2	-1,1	-1,1	-1,5	-1,5	-1,4	-1,2	-1,4	-0,9	-0,7	-0,4	-0,3	-0,6	0,2	0,0	-0,1	0,0	0,0	-0,1	0,3	0,5	0,4	0,3	0,1	-0,5	-0,9	-1,1							
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)		%b.	-0,4	-0,2		-0,6	-0,3	-0,3	-0,1		-0,3	0,0	0,0	-0,1		0,2	-0,2	-0,1	0,0		0,1	0,3	0,0	0,0		-0,2	-0,3	-0,4	-0,2							
Míra nezaměstnanosti																																				
celkem		%	6,8	7,3	6,5	8,4	8,4	9,0	9,0	8,7	9,5	8,7	8,5	8,3	8,8	8,5	8,0	8,2	7,8	8,1	7,7	7,0	7,2	7,3	7,3	7,6	7,5	8,0	8,1							
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	1,7	1,9	1,7	2,5	2,5	2,2	1,7	2,2	1,1	0,3	-0,4	-0,7	0,1	-1,0	-0,7	-0,3	-0,5	-0,6	-0,8	-1,0	-1,0	-0,6	-0,8	-0,1	0,5	0,7	0,8							
celkem sezónně očištěno		%	6,7	7,3	6,5	8,2	8,7	8,9	9,1	8,7	9,2	8,9	8,5	8,4	8,8	8,2	8,2	8,2	7,9	8,1	7,5	7,2	7,2	7,3	7,3	7,4	7,7	8,0	8,1							
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	1,8	1,9	1,7	2,4	2,6	2,2	1,7	2,2	1,0	0,3	-0,4	-0,7	0,1	-1,0	-0,8	-0,3	-0,5	-0,6	-0,8	-1,0	-1,0	-0,6	-0,8	-0,1	0,5	0,8	0,8							
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)		%b.	0,6	0,6		0,9	0,5	0,3	0,1		0,2	-0,3	-0,4	-0,1		-0,1	-0,1	0,0	-0,3		-0,4	-0,3	0,0	0,1		0,1	0,3	0,3	0,1							
Míra ekonomické aktivity																																				
celkem		%	61,0	61,3	61,0	61,0	60,9	61,0	61,1	61,0	60,7	60,3	60,4	60,3	60,4	60,2	59,9	60,0	59,9	60,0	59,5	59,6	59,9	60,0	59,8	59,5	59,4	59,4	59,4							
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	-0,1	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0	-0,2	0,0	-0,3	-0,5	-0,7	-0,8	-0,6	-0,5	-0,4	-0,3	-0,4	-0,4	-0,7	-0,2	-0,1	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-0,5	-0,7							
celkem sezónně očištěno		%	61,0	61,1	61,0	61,0	61,1	61,0	60,9	61,0	60,7	60,5	60,3	60,1	60,4	60,3	60,0	59,9	59,8	60,0	59,6	59,8	59,8	59,8	59,8	59,6	59,5	59,3	59,2							
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	-0,1	0,0	-0,1	0,0	0,1	0,0	-0,2	0,0	-0,3	-0,6	-0,7	-0,8	-0,6	-0,5	-0,5	-0,3	-0,3	-0,4	-0,6	-0,3	-0,1	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-0,5	-0,6							
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)		%b.	0,0	0,1		0,0	0,0	-0,1	0,0		-0,2	-0,2	-0,2	-0,2		0,2	-0,2	-0,1	-0,2		-0,1	0,1	0,0	0,0		-0,2	-0,1	-0,2	-0,1							
Míry 15-64letých																																				

Ukazatel		jed.	2004					2005					2006					2007					2008					
			průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí	průměr
Zaměstnaní																												
celkem		tis.	4733,2	4675,9	4700,6	4717,4	4732,7	4706,6	4704,5	4750,7	4797,2	4803,7	4764,0	4785,2	4825,9	4839,4	4861,7	4828,1	4865,0	4913,9	4941,9	4967,2	4922,0	4958,4	5003,3	5014,8	5033,4	5002,5
meziroční přírůstek (úbytky)		tis.																										
absolutně		tis.	-31,7	-64,1	-39,4	-10,5	7,7	-26,6	28,6	50,1	79,9	71,0	57,4	80,7	75,2	42,2	58,0	64,0	79,8	88,0	102,4	105,6	93,9	93,4	89,4	72,9	66,2	80,5
relativně		%	-0,7	-1,4	-0,8	-0,2	0,2	-0,6	0,6	1,1	1,7	1,5	1,2	1,7	1,6	0,9	1,2	1,3	1,7	1,8	2,1	2,2	1,9	1,9	1,8	1,5	1,3	1,6
celkem sezónně očištěno		tis.	4733,0	4700,2	4700,7	4706,5	4718,1	4706,4	4732,9	4749,3	4774,2	4793,9	4762,6	4806,1	4823,2	4830,8	4857,3	4829,3	4881,7	4910,6	4937,6	4959,0		4984,6	4998,9	5008,9	5027,3	
meziroční přírůstek (úbytky)		tis.																										
absolutně		tis.	-31,5	-61,9	-39,0	-13,3	7,7	-26,6	32,8	48,6	67,6	75,7	56,2	73,1	73,9	56,7	63,4	66,8	75,7	87,4	106,8	101,7		102,8	88,4	71,2	68,3	
relativně		%	-0,7	-1,3	-0,8	-0,3	0,2	-0,6	0,7	1,0	1,4	1,6	1,2	1,5	1,6	1,2	1,3	1,4	1,6	1,8	2,2	2,1		2,1	1,8	1,4	1,4	
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)		tis.																										
absolutně		tis.		-10,3	0,5	5,8	11,6		14,8	16,3	24,9	19,7		12,2	17,1	7,6	26,5		24,5	28,8	27,1	21,4		25,6	14,4	9,9	18,4	
relativně		%		-0,2	0,0	0,1	0,2		0,3	0,3	0,5	0,4		0,3	0,4	0,2	0,5		1,6	0,6	0,6	0,4		0,5	0,3	0,2	0,4	
Nezaměstnaní																												
celkem		tis.	399,1	443,8	419,1	420,4	420,2	425,9	429,1	402,1	404,6	404,8	410,2	414,1	366,8	365,0	339,3	371,3	311,2	274,6	266,7	252,8	276,3	244,5	220,1	223,9	230,8	229,8
meziroční přírůstek (úbytky)		tis.																										
absolutně		tis.	25,0	55,5	34,4	11,3	5,7	26,7	-14,7	-17,0	-15,8	-15,4	-15,7	-15,0	-35,3	-39,7	-65,5	-38,9	-102,9	-92,2	-98,3	-86,5	-95,0	-66,7	-54,4	-42,8	-22,1	-46,5
relativně		%	6,7	14,3	8,9	2,8	1,4	6,7	-3,3	-4,1	-3,8	-3,7	-3,7	-3,5	-8,8	-9,8	-16,2	-9,5	-24,8	-25,1	-26,9	-25,5	-25,6	-21,4	-19,8	-16,0	-8,7	-16,8
celkem sezónně očištěno		tis.	399,3	431,1	430,1	420,6	421,6	425,9	414,4	413,4	406,7	406,9	410,3	401,8	379,0	364,8	336,8	370,6	304,6	283,8	264,8	250,8		237,3	227,8	224,6	229,4	
meziroční přírůstek (úbytky)		tis.																										
absolutně		tis.	25,3	53,2	34,7	12,3	5,9	26,5	-16,7	-16,6	-14,0	-14,8	-15,5	-12,5	-34,5	-41,9	-70,1	-39,7	-97,3	-95,1	-100,0	-86,0		-67,3	-56,0	-40,0	-21,4	
relativně		%	6,8	14,1	8,8	3,0	1,4	6,6	-3,9	-3,9	-3,3	-3,5	-3,6	-3,0	-8,3	-10,3	-17,2	-9,7	-24,2	-25,1	-27,4	-25,5		-22,1	-19,7	-15,1	-8,5	
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)		tis.																										
absolutně		tis.		15,3	-1,0	-9,4	1,0		-7,3	-1,0	-6,8	0,2		-5,0	-22,9	-14,1	-28,0		-32,2	-20,7	-19,0	-13,8		-13,5	-9,5	-3,3	4,9	
relativně		%		3,7	-0,2	-2,2	0,2		-1,7	-0,2	-1,6	0,1		-1,2	-5,7	-3,7	-7,7		-9,6	-6,8	-6,7	-5,2		-5,4	-4,0	-1,4	2,2	
Míra zaměstnanosti																												
celkem		%	54,8	54,0	54,2	54,4	54,5	54,3	54,1	54,6	55,0	54,9	54,7	54,7	55,1	55,1	55,3	55,0	55,2	55,6	55,8	56,0		55,6	56,0	56,0	56,1	56,0
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	-0,6	-1,0	-0,7	-0,3	-0,1	-0,5	0,1	0,3	0,6	0,5	0,4	0,5	0,5	0,1	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,7	0,6	0,4	0,4	0,2	0,1	0,3
celkem sezónně očištěno		%	54,8	54,3	54,2	54,2	54,3	54,3	54,4	54,6	54,7	54,8	54,6	54,9	55,0	55,0	55,2	55,0	55,4	55,6	55,8	55,9		55,9	56,0	55,9	56,0	
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	-0,6	-1,0	-0,7	-0,3	-0,1	-0,5	0,2	0,3	0,5	0,5	0,4	0,5	0,5	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,7	0,6		0,5	0,4	0,2	0,1	
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)		%b.		-0,1	0,0	0,0	0,1		0,1	0,1	0,2	0,1		0,1	0,1	0,0	0,2		0,2	0,2	0,1		0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	
Míra nezaměstnanosti																												
celkem		%	7,8	8,7	8,2	8,2	8,2	8,3	8,4	7,8	7,8	7,8	7,9	8,0	7,1	7,0	6,5	7,1	6,0	5,3	5,1	4,8	5,3	4,7	4,2	4,3	4,4	4,4
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	0,5	1,1	0,7	0,2	0,1	0,5	-0,3	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-0,7	-0,8	-1,2	-0,8	-2,0	-1,8	-1,9	-1,7	-1,8		-1,3	-1,1	-0,8	-0,5	-0,9
celkem sezónně očištěno		%	7,8	8,4	8,4	8,2	8,2	8,3	8,1	8,0	7,8	7,8	7,9	7,7	7,3	7,0	6,5	7,1	5,9	5,5	5,1	4,8		4,5	4,4	4,3	4,4	
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	0,5	1,0	0,7	0,2	0,1	0,5	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-0,7	-0,8	-1,3	-0,8	-1,8	-1,8	-1,9	-1,7		-1,3	-1,1	-0,8	-0,4		
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)		%b.		0,3	0,0	-0,2	0,0		-0,2	0,0	-0,2	0,0		-0,1	-0,4	-0,3	-0,5		-0,6	-0,4	-0,4	-0,3		-0,3	-0,2	-0,1	0,1	
Míra ekonomické aktivity																												
celkem		%	59,4	59,1	59,1	59,2	59,3	59,2	59,1	59,2	59,6	59,6	59,4	59,4	59,2	59,3	59,1	59,3	58,7	58,7	58,8	58,8	58,8	58,4	58,5	58,5	58,6	58,5
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	-0,3	-0,4	-0,4	-0,2	0,0	-0,2	0,0	0,1	0,4	0,3	0,2	0,3	0,0	-0,3	-0,4	-0,1	-0,7	-0,5	-0,5	-0,3	-0,5	-0,4	-0,2	-0,3	-0,2	-0,3
celkem sezónně očištěno		%	59,4	59,2	59,2	59,1	59,2	59,2	59,2	59,3	59,4	59,5	59,3	59,5	59,3	59,2	59,1	59,3	58,9	58,8	58,8	58,7	58,6	58,5	58,5	58,5	58,6	
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	-0,3	-0,4	-0,3	-0,2	0,0	-0,3	0,0	0,1	0,3	0,3	0,2	0,3	0,0	-0,2	-0,4	-0,1	-0,6	-0,6	-0,4	-0,4		-0,3	-0,3	-0,3	-0,1	
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)		%b.		0,0	0,0	-0,1	0,1		0,1	0,1	0,1	0,1		0,0	-0,1	-0,2	-0,1		-0,2	-0,1	0,0	-0,1		-0,1	-0,1	-0,1	0,1	
Míry 15-64letých																												
Míra zaměstnanosti																												
celkem		%	64,9	63,8	64,2	64,4	64,5	64,2	64,1	64,7	65,2	65,1	64,8	64,8	65,3	65,4	65,6	65,3	65,5	66,0	66,3	66,5	66,1	66,1	66,6	66,7	66,8	66,6
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	-0,7	-1,3	-0,9	-0,3	0,0	-0,6	0,3	0,5	0,8	0,6	0,6	0,7	0,6	0,2	0,5	0,5	0,7	0,7	0,9	0,9	0,8	0,6	0,6	0,4	0,3	0,5
celkem sezónně očištěno		%	64,9	64,2	64,1	64,2	64,3	64,2	64,5	64,7	64,9	65,0	64,8	65,1	65,2	65,3	65,5	65,3	65,8	66,0	66,2	66,4	66,1	66,5	66,6	66,6	66,7	
meziroční přírůstek (úbytky)		%b.	-0,7	-1,3	-0,9	-0,4	-0,2	-0,7	0,3	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,4	0,5	0,5	0,7	0,7	1,0	0,8	0,8	0,7	0,6	0,4	0,3	
mezičtvrtletní přírůstek (úbytky)		%b.		-0,3	-0,1	0,1	0,1		0,2	0,2	0,2	0,1		0,1	0,2	0,0	0,3		0,2	0,2	0,3	0,1		0,1	0,1	0,0	0,1	
Míra nezaměstnanosti																												
celkem		%	7,8	8,7	8,2	8,2	8,2	8,4	8,4	7,8	7,8	7,8	8,0	8,0	7,1	7,1	6,6	7,2	6,1	5,3	5,2	4,9	5,4	4,6	4,3	4,3	4,4	4,4

Příloha č. 2: Registrovaná nezaměstnanost 1993 - 2008

														průměr za rok	tok ve čtvrtletí			
		leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec		1.Q	2.Q	3.Q	4.Q
1993	Míra nezaměstnanosti	3,00	2,97	2,88	2,71	2,58	2,63	2,82	3,01	3,17	3,22	3,34	3,52	2,95				
	Počet evidovaných uch.	158113	156176	151570	142639	136136	138581	148634	158612	166963	169383	175756	185216	155214				
	Nově hlášení uch.	55220	29968	29842	29711	26757	31417	35630	37337	47521	36449	38036	31944	35819	115030	87885	120488	106429
	Vyřazení celkem	31895	31905	34448	38642	33260	28972	25577	27359	39170	34029	31663	22484	31617	98248	100874	92106	88176
	z toho: umístění celkem	23834	24399	25236	28774	24484	20658	18150	20527	30488	25597	23330	15565	23420	73469	73916	69165	64492
	v tom: ÚP	11431	11493	11700	14080	11668	10368	8975	10011	13655	11438	10613	6864	11025	34624	36116	32641	28915
	ostatní	8061	7506	9212	9868	8776	8314	7427	6832	8682	8432	8333	6919	8197	24779	26958	22941	23684
	v tom: pro nespolutr.	3251	3169	3790	3972	3605	3427	2842	2622	2950	2913	3303	2665	3209	10210	11004	8414	8881
1994	Počet osob na přísp.	71207	73921	71154	66804	62758	62616	67455	72561	80921	84461	87852	93380	73295				
	Počet volných míst	74594	72402	73098	71949	74441	74048	72309	71920	65821	60513	55067	53938	69404				
	Míra nezaměstnanosti	3,78	3,73	3,50	3,50	3,14	3,10	3,18	3,15	3,15	3,08	3,09	3,19	3,29				
	Počet evidovaných uch.	198837	196569	184466	171851	162490	160098	165202	163794	163877	160537	161197	166480	172064				
	Nově hlášení uch.	47989	29688	29585	28321	27238	30265	31012	31198	40252	32481	31659	27286	32248	107262	85824	102462	91426
	Vyřazení celkem	34368	31956	41688	40936	36599	32657	25908	32606	40169	35821	30999	22003	33809	108012	110192	98683	88823
	z toho: umístění celkem	26266	24354	31537	31617	27458	23733	18044	23145	30252	26480	22765	15288	25078	82157	82808	71441	64533
	v tom: ÚP	10815	10290	13212	14037	11930	10137	7523	10007	12887	11445	9860	6628	10731	34317	36104	30417	27933
1995	ostatní	8102	7602	10151	9319	9141	8924	7864	9461	9917	9341	8234	6715	8731	25855	27384	27242	24290
	v tom: pro nespolutr.	3127	3130	3820	3216	3702	3324	2656	3325	3163	2880	2655	2172	3098	10077	10242	9144	7707
	Počet osob na přísp.	100010	99153	91543	81656	74216	72194	73268	73768	75669	76812	77444	78331	81799				
	Počet volných míst	56366	60737	66310	69678	74128	78485	81304	87025	82167	79480	76561	75936	73098				
	Míra nezaměstnanosti	3,40	3,33	3,10	2,91	2,76	2,77	2,92	2,98	2,96	2,80	2,84	2,93	2,99				
	Počet evidovaných uch.	177849	173678	161520	151019	143225	143984	152261	155324	154048	146140	148042	153041	155571				
	Nově hlášení uch.	44608	26248	25292	24327	24251	27759	29691	30120	36380	30376	29972	23197	29352	96148	76337	96191	83545
	Vyřazení celkem	33239	30419	37450	34828	32045	27000	21414	27057	37656	38284	28070	18198	30472	101108	93873	86127	84552
1996	z toho: umístění celkem	24178	22617	27871	26026	23308	18911	14497	19552	28509	25386	20816	11794	21955	74666	68245	62558	57996
	v tom: ÚP	10053	9524	11719	11142	10335	8025	5874	8234	11021	10117	8687	4977	9142	31296	29502	25129	23781
	ostatní	9061	7802	9579	8802	8737	8089	6917	7505	9147	12898	7254	6404	8516	26442	25628	23569	26556
	v tom: pro nespolutr.	2604	2586	3366	2879	3004	2834	2007	2483	2563	9892	2378	1797	3199	8556	8717	7053	14067
	Počet osob na přísp.	82396	84343	77222	70101	64038	62536	65607	68573	69580	68178	67345	67623	71075				
	Počet volných míst	75659	81242	86987	89646	95198	98656	100862	101432	94383	92363	90503	88047	90744				

															průměr	tok ve čtvrtletí			
		leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	1.-12.	za rok	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q
1996	Míra nezaměstnanosti	3,13	3,13	3,04	2,83	2,69	2,75	3,01	3,09	3,20	3,23	3,33	3,52		3,08				
	Počet evidovaných uch.	164430	163982	159196	148727	141236	144065	158252	162970	169024	170471	175842	186339		160657				
	Nově hlášení uch.	41103	26474	24231	25408	23134	27128	37874	30740	43787	34819	32833	29232	376763	31397	91808	75670	112401	96884
	Vyřazení celkem	29714	26922	29017	35877	30625	24299	23687	26022	37733	33372	27462	18735	343465	28622	85653	90801	87442	79569
	z toho: umístění celkem	21613	20162	21881	27448	22705	17466	15718	18729	28098	24890	20527	12920	252157	21013	63656	67619	62545	58337
	v tom: ÚP	8360	8067	9063	11790	9831	7305	6241	7276	10747	9741	8321	5265	102007	8501	25490	28926	24264	23327
	ostatní	8101	6760	7136	8429	7920	6833	7969	7293	9635	8482	6935	5815	91308	7609	21997	23182	24897	21232
	v tom: pro nespolutr.	2348	2286	2312	2843	2851	2457	2556	2217	2392	2728	2310	2016	29316	2443	6946	8151	7165	7054
1997	Počet osob na přisp.	72763	75809	72880	67741	62938	63990	72399	77147	82914	87697	89006	93430		75484				
	Počet volných míst	89916	94325	95830	100985	106605	109774	107772	109426	102936	95536	87649	83976		98897				
	Míra nezaměstnanosti	4,03	4,06	3,92	3,82	3,79	3,97	4,34	4,49	4,83	4,86	4,94	5,23		4,28				
	Počet evidovaných uch.	205185	206658	199597	195023	193442	202562	222374	230301	247633	249519	254106	268902		219502				
	Nově hlášení uch.	50874	31184	29348	35559	30805	40098	48968	38776	66837	45398	40071	40628	498546	41546	111406	106462	154581	126097
	Vyřazení celkem	32028	29711	36409	40133	32386	30978	29156	30849	49505	43512	35484	25832	415983	34665	98148	103497	109510	104828
	z toho: umístění celkem	23910	22491	28187	30413	24125	21981	19872	22279	35988	31556	26636	16939	304377	25365	74588	76519	78139	75131
	v tom: ÚP	9057	8479	10794	11886	9249	8460	7956	7884	12110	10614	9111	5566	111166	9264	28330	29595	27950	25291
1998	ostatní	8118	7220	8222	9720	8261	8997	9284	8570	13517	11956	8848	8893	111606	9301	23560	26978	31371	29697
	v tom: pro nespolutr.	2289	2088	2394	3084	2748	2984	2840	2626	3069	3148	2573	2416	32259	2688	6771	8816	8535	8137
	Počet osob na přisp.	103789	107836	102596	97685	93814	96758	108761	114070	126660	132847	133558	138107		111179				
	Počet volných míst	81472	83598	87125	84357	84893	81601	77380	78367	73220	68389	64141	62284		78139				
	Míra nezaměstnanosti	5,57	5,61	5,51	5,38	5,34	5,61	6,08	6,39	6,79	6,80	7,02	7,48		6,04				
	Počet evidovaných uch.	287253	289222	284090	277640	275322	289537	313841	330024	350690	351800	362795	386918		311677				
	Nově hlášení uch.	59710	39518	41466	45315	40199	53627	61696	54009	81495	53662	54818	53068	638583	53215	140694	139141	197200	161548
	Vyřazení celkem	41359	37549	46598	51765	42517	39412	37392	37826	60829	52576	43799	28945	520567	43381	125506	133694	136047	125320
1999	z toho: umístění celkem	30242	27858	34690	37605	30177	26701	23082	25798	41654	35809	30803	18639	363058	30255	92790	94483	90534	85251
	v tom: ÚP	9140	8559	10754	11903	8987	7929	6489	6787	11157	10032	8462	4935	105134	8761	28453	28819	24433	23429
	ostatní	11117	9691	11908	14160	12340	12711	14310	12028	19175	16767	12996	10306	157509	13126	32716	39211	45513	40069
	v tom: pro nespolutr.	2834	2957	4008	4469	4644	5011	4872	4308	5169	4977	4817	4035	52101	4342	9799	14124	14349	13829
	Počet osob na přisp.	147936	148548	140031	129997	121430	131878	148225	157425	177538	176231	179901	190396		151949				
	Počet volných míst	62157	62546	64252	65394	61457	58207	56659	54530	51440	46851	41517	37641		56248				

															průměr	tok ve čtvrtletí			
		leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	1.-12.	za rok	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q
1999	Míra nezaměstnanosti	8,05	8,27	8,37	8,18	8,13	8,39	8,79	8,96	9,05	8,92	8,95	9,37		8,54				
	Počet evidovaných uch.	416940	427994	433340	423884	421574	435005	456716	465454	469840	464064	465965	487623		443171				
	Nově hlášení uch.	76501	51790	56805	52150	50554	61893	65365	57471	78142	55676	56530	58249	721126	60094	185096	164597	200978	170455
	Vyřazení celkem	46479	40736	51459	61606	52864	48462	43654	48733	73756	61452	54629	36591	620421	51702	138674	162932	166143	152672
	z toho: umístění celkem	31853	29185	37163	45032	37837	33499	28626	34045	50524	42874	39247	24302	434187	36182	98201	116368	113195	106423
	v tom: ÚP	8796	8266	10355	14086	10640	9114	7674	8865	13483	11531	10664	6630	120104	10009	27417	33840	30022	28825
	ostatní	14626	11551	14296	16574	15027	14963	15028	14688	23232	18578	15382	12289	186234	15520	40473	46564	52948	46249
	v tom: pro nespolutr.	4057	4035	4939	5154	5455	5601	5058	5432	5582	5485	5717	4919	61434	5120	13031	16210	16072	16121
2000	Počet osob na přísp.	203837	204554	193049	180952	173734	181412	191292	193710	201000	202118	199912	206836		193682				
	Počet volných míst	36390	35207	32966	32812	33531	34451	36537	38647	36650	37560	36892	35117		35669				
	Míra nezaměstnanosti	9,76	9,72	9,47	9,04	8,71	8,66	9,01	8,96	8,79	8,54	8,49	8,78		9,02				
	Počet evidovaných uch.	508451	506111	493442	471200	453843	451396	469728	467264	458272	445174	442232	457369		469967				
	Nově hlášení uch.	78368	49412	50640	46085	46592	54074	65877	52905	65919	54144	52160	51982	668158	55680	178420	146751	184701	158286
	Vyřazení celkem	57540	51752	63309	68327	63949	56521	47545	55369	74911	67242	55102	36845	698412	58201	172601	188797	177825	159189
	z toho: umístění celkem	41138	37628	47241	51741	46596	39480	31681	38767	51533	47279	39551	24032	496667	41389	126007	137817	121981	110862
	v tom: ÚP	11261	10332	13145	15775	13640	12296	9228	10938	14621	14863	12491	7627	146217	12185	34738	41711	34787	34981
2001	ostatní	16402	14124	16068	16586	17353	17041	15864	16602	23378	19963	15551	12813	201745	16812	46594	50980	55844	48327
	v tom: pro nespolutr.	4702	4984	5661	5125	6656	6891	5540	6281	5515	6746	6123	4687	68911	5743	15347	18672	17336	17556
	Počet osob na přísp.	218930	212691	190637	169263	156484	157794	169536	168286	168420	160235	157405	164139		176264				
	Počet volných míst	34694	37122	38365	41401	45044	47951	49454	54578	53097	54164	52476	52060		45995				
	Míra nezaměstnanosti	9,10	9,00	8,70	8,30	8,10	8,10	8,50	8,50	8,50	8,40	8,50	8,90		8,54				
	Počet evidovaných uch.	474100	466100	451500	433300	420600	420300	439800	443600	440500	437300	439164	461923		443826				
	Nově hlášení uch.	75973	44652	44629	46918	44011	50992	64610	53404	64745	59617	51477	52557	653585	54465	165254	141921	182759	163651
	Vyřazení celkem	59265	52609	59233	65109	56758	51303	45118	49526	67910	62790	49612	29798	649031	54086	171107	173170	162554	142200
2002	z toho: umístění celkem	42530	39414	44273	49037	40984	35241	29901	34417	46729	43885	35128	19865	461404	38450	126217	125262	111047	98878
	v tom: ÚP	12873	11859	13263	15900	12589	11217	9067	9686	12993	12077	10012	5508	137044	11420	37995	39706	31746	27597
	ostatní	16735	13195	14960	16072	15774	16062	15217	15109	21181	18905	14484	9933	187627	15636	44890	47908	51507	43322
	v tom: pro nespolutr.	5328	4672	5480	5752	6218	6080	5852	6416	5498	6918	5906	4030	68150	5679	15480	18050	17766	16854
	Počet osob na přísp.	175445	169398	152663	139962	132803	137032	152663	156844	160597	158010	158059	169046		155006				
	Počet volných míst	53472	54900	55677	58023	60003	59798	60734	63576	62899	60506	56458	52084		58177				

															průměr	tok ve čtvrtletí			
		leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	1.-12.	za rok	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q
2002	Míra nezaměstnanosti	9,41	9,34	9,08	8,77	8,61	8,73	9,18	9,36	9,44	9,28	9,34	9,81		9,15				
	Počet evidovaných uch.	488970	485219	471673	456435	447877	454303	479241	488309	492903	486681	489797	514435		477466				
	Nově hlášení uchazeči	80943	46558	45870	49764	45372	52417	69674	52844	74634	53589	50689	55020	677374	56448	173371	147553	197152	159298
	Vyřazení celkem	53896	50309	59416	65002	53930	45991	44736	43776	70040	59811	47573	30382	624862	52072	163621	164923	158552	137766
	z toho: umístění celkem	38140	37531	45016	48087	39291	32795	30184	31026	47415	42448	34121	20463	446517	37210	120687	120173	108625	97032
	v tom: ÚP	10239	10425	12377	13486	10206	8414	7640	7737	12002	10775	8556	5043	116900	9742	33041	32106	27379	24374
	ostatní	15756	12778	14400	16915	14639	13196	14552	12750	22625	17363	13452	9919	178345	14862	42934	44750	49927	40734
	v tom: pro nespolutr.	5265	4712	5346	6077	5824	5281	5644	4823	5090	5720	5022	3883	62687	5224	15323	17182	15557	14625
	Počet osob na přísp.	186606	182269	165224	154325	148567	155083	172515	178145	188938	182860	182116	192615		173123				
	Počet volných míst	51672	49448	49230	48817	49470	49073	50240	50933	48302	46133	43436	40651		48593				
2003	Míra nezaměstnanosti	10,22	10,20	10,02	9,63	9,44	9,52	9,88	9,97	10,05	9,92	9,90	10,31		9,90				
	Počet evidovaných uch.	539002	538099	528195	509360	496778	500996	520366	524980	529407	522355	521035	542420		521583				
	Nově hlášení uchazeči	77236	46791	47244	48765	42507	53782	66174	49053	76669	52978	47623	57454	666276	55523	171271	145054	191896	158055
	Vyřazení celkem	52669	47694	57148	67600	55089	49564	46804	44439	72242	60030	48943	36069	638291	53191	157511	172253	163485	145042
	z toho: umístění celkem	37229	35081	43366	51128	39935	35209	30672	31279	48066	43138	35200	22656	452959	37747	115676	126272	110017	100994
	v tom: ÚP	8475	8307	10802	13723	9749	8719	7242	7081	10764	10474	8756	5640	109732	9144	27584	32191	25087	24870
	ostatní	15440	12613	13782	16472	15154	14355	16132	13160	24176	16892	13743	13413	185332	15444	41835	45981	53468	44048
	v tom: pro nespolutr.	4859	3930	4282	5004	5216	5299	5989	4777	4943	5438	4753	4313	58803	4900	13071	15519	15709	14504
	Počet osob na přísp.	206726	202105	182766	169257	159937	165562	178211	179876	191464	184593	180910	189479		182705				
	Počet volných míst	40309	40161	41278	41190	42344	43005	43742	45542	45216	44170	42717	40188		42508				
2004	Míra nezaměstnanosti (pův.)	10,84	10,86	10,65	10,20	9,92	9,87	10,15	10,22	10,11	9,88	9,88	10,33		10,24				
	Míra nezaměstnanosti (nov.)	9,69	9,68	9,47	9,05	8,84	8,87	9,20	9,28	9,08	8,92	8,90	9,47		9,19				
	Počet evidovaných uch.	569474	570787	559822	535091	520442	517526	532128	536012	530239	517812	517726	541675		537426				
	Dosažitelní uchazeči	520652	520124	508613	485318	473920	475537	495444	499570	488792	479863	479189	509510		494313				
	Nově hlášení uch.	78902	50334	51944	46908	46578	51354	60926	53085	71473	46247	54336	62272	674359	56197	181180	144840	185484	162855
	Vyřazení celkem	51848	49021	62909	71639	61227	54270	46324	49201	77246	58674	54422	38323	675104	56259	163778	187136	172771	151419
	z toho: umístění celkem	37611	36441	47856	55981	44964	37718	30686	34339	52362	41073	35971	23437	478439	39870	121908	138663	117387	100481
	v tom: ÚP	8516	9019	12240	15232	10918	9235	7228	7507	12726	8772	8093	5928	115414	9618	29775	35385	27461	22793
	ostatní	9853	8569	9959	10580	10727	10569	10083	9269	19184	16611	13059	8498	136961	11413	28381	31876	38536	38168
	v tom: pro nespolutr.	4384	4011	5094	5078	5536	5983	5555	5593	5700	990	5392	6281	59597	4966	13489	16597	16848	12663
	Počet osob na přísp.	207242	204828	186817	169988	162390	164008	171700	174452	181022	116518	123983	143236		169109				
	Počet volných míst	41653	43917	42406	42657	44660	45426	45737	48543	47104	49026	50316	51203		45595				

															průměr	tok ve čtvrtletí			
		leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	1.-12.	za rok	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q
2005	Míra nezaměstnanosti (pův.)	10,71	10,58	10,31	9,77	9,42	9,33	9,52	9,61	9,58	9,34	9,32	9,69		9,79				
	Míra nezaměstnanosti (nov.)	9,82	9,65	9,41	8,92	8,61	8,59	8,83	8,91	8,80	8,49	8,43	8,88		8,96				
	Počet evidovaných uch.	561662	555046	540456	512557	494576	489744	500325	505254	503396	491878	490779	510416		514310				
	Dosažitelní uchazeči	527049	517892	505189	479820	463196	461907	476456	480961	474964	459893	456707	481071		483277				
	Nově hlášení uch.	75632	43909	43129	47411	44988	47888	53870	53912	69616	50070	51254	56527	638206	53184	162670	140287	177398	157851
	Vyřazení celkem	55645	50525	57719	75310	62969	52720	43289	48983	71474	61588	52353	36890	669465	55789	163889	190999	163746	150831
	z toho: umístění celkem	39240	35945	41267	57110	43709	33882	26505	31238	45435	41268	33740	21512	450851	37571	116452	134701	103178	96520
	v tom: ÚP	8859	9066	9990	14352	9692	7533	5474	6398	9633	9212	7820	5343	103372	8614	27915	31577	21505	22375
	ostatní	10234	8969	9678	10952	11367	10869	10221	10545	19546	12702	11097	8951	135131	11261	28881	33188	40312	32750
	v tom:pro nespolutr.	6171	5611	6774	7248	7893	7969	6563	7200	6493	7618	7516	6427	83483	6957	18556	23110	20256	21561
	Počet uchaz. s PvN	163860	162898	154698	139480	130642	128969	132028	132561	126600	123019	127313	141753		138714				
	Počet volných míst	54180	56037	55866	55864	57172	56998	56789	59296	55798	55133	53006	52164		55652				
2006	Míra nezaměstnanosti	9,16	9,06	8,82	8,31	7,90	7,74	7,92	7,93	7,79	7,43	7,28	7,67		8,13				
	Počet evidovaných uch.	531235	528154	514759	486163	463042	451106	458270	458729	454182	439788	432573	448545		474790				
	Dosažitelní uchazeči	498630	493114	479984	454493	431725	422925	434327	434928	427331	408277	400044	421286		444746				
	Nově hlášení uchazeči	74268	45732	46822	43783	42815	43234	51740	49129	65067	48836	47776	51528	610730	50894	166822	129832	165936	148140
	Vyřazení celkem	53449	48813	60217	72379	65936	55170	44576	48670	69614	63230	54991	35556	672601	56050	162479	193485	162860	153777
	z toho: umístění celkem	35664	31296	39162	51952	43974	34160	26146	28942	43111	40422	34592	20402	429823	35819	106122	130086	98199	95416
	v tom: ÚP	7395	7141	9558	13001	10873	9532	6817	7093	10448	10117	9142	5642	106759	8897	24094	33406	24358	24901
	ostatní	12674	11991	13431	13978	13807	12693	11370	11711	19542	13715	11884	8997	155793	12983	38096	40478	42623	34596
	v tom:pro nespolutr.	5111	5526	7624	6449	8155	8317	7060	8017	6961	9093	8515	6157	86985	7249	18261	22921	22038	23765
	Počet uchaz. s PvN	159899	161217	153550	136670	126102	123243	127281	126854	118595	115207	117462	129882		133491				
	Počet volných míst	59359	66487	70473	74148	80902	85945	88217	94217	97543	101139	98966	93425		82516				
2007	Míra nezaměstnanosti	7,90	7,68	7,26	6,76	6,41	6,29	6,42	6,35	6,16	5,78	5,64	5,98		6,62				
	Počet evidovaných uch.	465458	454737	430474	402932	382599	370791	376608	372759	364978	348842	341438	354878		392777				
	Dosažitelní uchazeči	434940	422944	399618	372764	353604	346835	354785	351230	340371	320640	312558	331696		365565				
	Nově hlášení uch.	76237	40720	40462	40856	38185	38151	48925	43919	56775	45969	43650	44696	558545	46545	157419	117192	149619	134315
	Vyřazení celkem	59324	51441	64725	68398	58518	49959	43108	47768	64556	62105	51054	31256	652212	54351	175490	176875	155432	144415
	z toho: umístění celkem	36079	33928	44216	48094	37285	30188	24465	28108	40713	39395	31569	17658	411698	34308	114223	115567	93286	88622
	v tom: ÚP	8099	7781	10495	11848	9099	7515	5946	6196	8788	9164	7614	4740	97285	8107	26375	28462	20930	21518
	ostatní	15891	11090	12411	12204	11886	10878	10414	10806	16859	12675	10744	7408	143266	11939	39392	34968	38079	30827
	v tom:pro nespolutr.	7354	6423	8098	8100	9347	8893	8229	8854	6984	10035	8741	6190	97248	8104	21875	26340	24067	24966
	Počet uchaz. s PvN	145546	143071	129584	115471	108485	106525	111681	111624	103078	99235	102155	112675		116478				
	Počet volných míst	97896	104877	107709	113895	119492	123269	123951	133407	137429	143467	141280	141066		121993				

															průměr	tok ve čtvrtletí			
		leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	1.-12.	za rok	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q
2008	Míra nezaměstnanosti	6,12	5,94	5,61	5,24	5,04	5,01	5,26	5,32	5,31	5,20	5,34	5,96		5,45				
	Počet evidovaných uch.	364544	355033	336297	316118	302507	297880	310058	312333	314558	311705	320299	352250		324575				
	Dosažitelní uchazeči	340436	330641	312009	292465	281126	279573	294674	297819	297336	292385	300237	335025		304338				
	Nově hlášení uchazeči	63154	40002	38031	42515	36156	39695	52105	41158	63887	49403	49775	62421	578302	48192	141187	118366	157150	161599
	Vyřazení celkem	53488	49513	56767	62694	49767	44322	39927	38883	61662	52256	41181	30470	580930	48411	159768	156783	140472	123907
	z toho: umístění celkem	33929	31735	38612	42596	31352	26423	21814	23377	38238	32995	25303	15996	362370	30198	104276	100371	83429	74294
	v tom: ÚP	6945	6824	9738	12170	8251	7165	5261	5066	7625	6949	5274	3442	84710	7059	23507	27586	17952	15665
	ostatní	11751	10375	10331	11563	10472	9991	10340	8770	16038	11307	8822	7676	127436	10620	32457	32026	35148	27805
	v tom:pro nespolutr.	7808	7403	7824	8535	7943	7908	7773	6736	7386	7954	7056	6798	91124	7594	23035	24386	21895	21808
	Počet uchaz. s P v N	123831	121050	109783	101040	96113	96667	106665	108065	103785	105283	114634	138506		109376				
	Počet volných míst	145921	150328	151311	152267	151344	151881	150240	150907	139557	130124	111307	91189		141776				

Příloha č. 3: Věk a vzdělání nezaměstnaných 1993 – 2007

Území : Česká republika - NUTS1

v tis.

NEZAMĚSTNANÍ	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹⁾	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Celkem	220,0	221,2	208,1	201,5	248,3	335,7	454,1	454,5	421,0	418,3	374,1	399,1	425,9	410,2	371,3	276,3	
Věková skupina : 15 až 19 let	38,3	41,2	33,3	28,2	29,9	42,6	46,7	34,7	29,2	29,3	23,8	24,1	24,0	25,2	21,2	12,4	
20 až 24 let	33,3	35,2	34,1	32,5	41,0	59,6	86,7	87,6	79,1	78,6	69,8	71,1	77,3	63,3	57,7	33,5	
25 až 29 let	29,9	31,4	29,9	27,6	33,0	45,0	62,1	63,6	64,3	63,3	56,4	58,5	63,7	59,3	44,0	33,7	
30 až 34 let	25,0	26,8	23,0	22,7	31,2	40,5	55,8	55,7	49,1	48,5	41,9	48,1	48,8	50,5	52,1	39,9	
35 až 39 let	23,4	23,8	21,9	20,2	24,4	31,6	43,3	45,1	48,1	47,7	41,8	45,4	44,6	42,0	37,7	31,2	
40 až 44 let	23,4	20,3	22,3	20,8	27,7	36,1	46,4	45,7	40,1	40,0	34,3	36,6	41,5	40,7	37,4	29,5	
45 až 49 let	19,5	18,4	18,3	19,5	25,8	34,0	49,0	52,7	42,3	42,2	40,8	40,2	41,4	41,9	38,8	27,1	
50 až 54 let	10,2	9,6	11,6	13,0	18,8	27,3	40,9	46,3	44,6	44,5	42,9	48,1	51,3	52,5	45,4	36,1	
55 až 59 let	5,9	6,8	6,2	7,8	8,5	10,2	15,2	17,5	17,0	17,0	16,2	21,6	28,3	29,0	31,1	27,8	
60 až 64 let	6,9	5,0	4,2	6,1	5,5	4,8	4,6	4,0	4,6	4,6	4,2	3,3	3,7	4,1	4,4	4,3	
65 a více let	4,3	2,5	3,2	3,2	2,5	4,1	3,5	1,7	2,5	2,5	2,2	2,1	1,3	1,7	1,5	0,8	
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň																
Základní vzdělání a bez vzdělání	0, 1, 2	64,2	64,5	71,5	68,2	75,8	88,1	109,3	119,7	114,8	114,2	91,7	93,3	104,6	98,9	91,8	73,8
Střední bez maturity	část 3	94,9	95,3	88,9	86,2	104,8	146,4	209,3	202,3	185,9	184,7	175,9	191,4	211,0	198,7	169,9	126,6
Střední s maturitou	část 3, 4	50,5	52,5	41,0	41,2	59,2	89,0	118,5	116,2	105,5	104,8	92,8	100,0	95,1	95,9	91,8	63,6
Vysokoškolské	5, 6	10,5	8,8	6,7	5,8	8,5	12,2	17,1	16,4	14,7	14,6	13,7	14,4	15,2	16,6	17,7	12,4
Muži	97,0	102,4	98,1	95,4	112,7	146,2	211,2	211,6	194,6	193,2	169,3	174,6	201,2	186,7	169,1	123,6	
Věková skupina : 15 až 19 let	17,7	21,7	17,6	13,8	14,5	21,5	24,6	17,0	14,7	14,8	11,6	11,9	13,1	15,0	12,7	7,3	
20 až 24 let	17,5	19,1	19,2	18,5	22,0	29,8	46,7	51,2	44,8	44,6	38,7	38,9	46,6	37,1	30,4	19,4	
25 až 29 let	10,3	10,8	11,6	11,4	12,9	18,1	25,9	26,8	28,3	27,9	24,3	27,8	29,9	26,6	22,1	16,2	
30 až 34 let	10,0	10,2	8,8	7,7	11,1	14,1	21,4	20,6	17,7	17,5	15,0	14,7	16,0	17,4	20,5	12,8	
35 až 39 let	9,3	10,0	10,2	8,9	11,2	12,0	16,6	18,9	19,3	19,1	15,1	15,4	18,2	15,2	13,5	9,5	
40 až 44 let	9,1	8,2	9,6	9,3	12,3	14,4	20,5	19,0	17,0	16,9	14,9	13,8	17,5	16,4	13,5	12,2	
45 až 49 let	9,2	8,2	7,7	9,0	10,8	13,5	21,5	21,8	19,3	19,2	18,2	16,6	18,7	18,5	15,5	11,8	
50 až 54 let	4,1	4,8	5,3	6,0	8,3	11,4	19,4	21,4	18,9	18,9	18,3	19,6	21,8	21,3	18,4	14,4	
55 až 59 let	3,0	4,7	3,2	4,6	5,0	7,1	10,5	12,0	11,0	11,0	10,2	12,3	16,4	16,3	18,2	16,1	
60 až 64 let	4,3	3,2	2,9	4,1	3,2	2,3	2,4	2,1	2,1	2,1	1,8	2,3	2,2	1,9	3,3	3,3	
65 a více let	2,5	1,6	2,1	2,0	1,6	2,1	1,7	0,8	1,3	1,3	1,3	1,4	0,8	1,0	0,8	0,5	
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň																
Základní vzdělání a bez vzdělání	0, 1, 2	25,3	29,5	33,9	31,9	35,1	41,2	49,9	57,4	53,0	52,6	42,5	41,0	46,8	45,8	41,2	33,3
Střední bez maturity	část 3	47,2	48,4	45,9	46,3	53,8	70,3	111,8	107,0	100,2	99,6	88,1	91,9	108,1	98,2	87,5	60,6
Střední s maturitou	část 3, 4	18,2	18,8	15,4	14,2	19,7	28,5	41,0	39,3	33,5	33,2	31,6	34,4	37,3	34,0	31,1	22,6
Vysokoškolské	5, 6	6,3	5,7	2,9	3,1	4,0	6,2	8,4	7,9	7,9	7,8	7,1	7,3	9,0	8,7	9,3	7,1
Ženy	123,1	118,7	110,0	106,1	135,6	189,5	242,9	242,9	226,4	225,1	204,9	224,5	224,7	223,5	202,2	152,7	
Věková skupina : 15 až 19 let	20,5	19,5	15,6	14,4	15,5	21,2	22,1	17,6	14,4	14,5	12,2	12,2	10,9	10,2	8,5	5,1	
20 až 24 let	15,8	16,2	15,0	14,0	19,0	29,8	40,0	36,4	34,2	34,0	31,2	32,2	30,7	26,2	27,2	14,1	
25 až 29 let	19,5	20,6	18,3	16,2	20,1	26,9	36,2	36,8	35,9	35,4	32,1	30,7	33,8	32,7	21,9	17,5	
30 až 34 let	15,0	16,6	14,3	15,0	20,1	26,4	34,3	35,1	31,4	31,1	26,8	33,4	32,8	33,1	31,6	27,1	
35 až 39 let	14,2	13,8	11,7	11,2	13,2	19,5	26,8	26,2	28,8	28,6	26,6	30,0	26,4	26,8	24,2	21,7	
40 až 44 let	14,3	12,1	12,7	11,5	15,4	21,7	26,0	26,7	23,1	23,1	19,4	22,8	24,0	24,4	23,8	17,3	
45 až 49 let	10,4	10,2	10,6	10,5	15,0	20,5	27,5	30,8	23,0	23,0	22,6	23,7	22,7	23,3	23,2	15,3	
50 až 54 let	6,2	4,8	6,3	7,0	10,5	15,9	21,5	24,9	25,7	25,6	24,6	28,5	29,5	31,2	27,0	21,7	
55 až 59 let	3,0	2,1	3,0	3,2	3,5	3,1	4,6	5,5	6,0	5,9	6,0	9,4	11,9	12,7	12,9	11,7	
60 až 64 let	2,5	1,8	1,3	1,9	2,4	2,5	2,2	1,9	2,5	2,5	2,4	0,9	1,4	2,1	1,1	1,0	
65 a více let	1,7	0,9	1,1	1,2	0,9	2,0	1,8	1,0	1,2	1,2	0,9	0,7	.	0,7	0,8	.	
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň																
Základní vzdělání a bez vzdělání	0, 1, 2	38,8	35,0	37,6	36,4	40,7	46,9	59,4	62,3	61,8	61,5	49,2	52,3	57,8	53,1	50,7	40,5
Střední bez maturity	část 3	47,8	46,9	43,0	39,9	51,0	76,1	97,5	95,3	85,7	85,1	87,8	99,5	102,9	100,4	82,5	66,0
Střední s maturitou	část 3, 4	32,3	33,7	25,6	27,0	39,4	60,5	77,5	76,9	72,1	71,6	61,2	65,6	57,8	62,0	60,7	41,0
Vysokoškolské	5, 6	4,2	3,1	3,8	2,7	4,4	6,0	8,6	8,5	6,8	6,8	6,7	7,1	6,3	7,9	8,4	5,3

1) Údaje vážené na data demografické statistiky před promítnutím SLDB 2001

Příloha č. 4: Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných v roce 2008

NEZAMĚŠTNANÍ	Česká republika		Kraj													
	Celkem (v tis.)	v %	Hl. m. Praha	Středo- český	Jiho- český	Píseňský	Karlo- varský	Ústecký	Liberecký	Králové- hradecký	Pardu- bický	Vysočina	Jiho- moravský	Olomoucký	Zlínský	Moravsko- slezský
			CZ010	CZ020	CZ031	CZ032	CZ041	CZ042	CZ051	CZ052	CZ053	CZ063	CZ064	CZ071	CZ072	CZ080
Celkem	229,8	100,0	12,5	16,0	8,5	10,5	12,2	32,1	9,7	10,9	9,2	8,4	24,7	18,5	11,3	45,3
věkové skupiny : 15 až 24 let	41,3	18,0	1,8	3,1	1,8	1,6	2,8	7,2	2,2	1,4	1,3	1,9	3,0	2,9	2,2	7,9
25 až 29 let	25,6	11,1	1,3	2,4	1,3	1,1	1,7	4,3	0,6	1,0	1,4	1,2	2,5	1,8	1,4	3,6
30 až 34 let	35,8	15,6	1,9	2,6	1,5	1,8	1,9	5,6	1,9	1,9	1,2	0,9	4,1	2,8	1,5	6,2
35 až 44 let	46,7	20,3	2,2	2,8	1,8	2,3	1,8	4,0	2,3	2,4	1,8	2,3	5,9	4,3	2,6	10,3
45 až 54 let	51,7	22,5	2,4	3,0	1,1	2,2	2,6	8,1	2,2	2,0	2,4	1,3	6,1	4,5	2,2	11,5
55 a více let	28,7	12,5	2,8	2,1	1,0	1,5	1,4	3,0	0,5	2,2	1,1	0,7	3,1	2,1	1,4	5,8
ISCED 97		úroveň														
Vzdělání : základní	68,1	29,6	2,4	3,9	1,5	3,5	5,5	15,0	3,6	3,1	2,2	1,5	4,7	4,5	2,0	14,6
střední bez maturity	93,2	40,6	3,0	6,8	4,0	4,3	4,7	11,2	4,0	4,7	3,5	3,9	10,7	7,6	5,8	19,0
střední s maturitou	55,3	24,1	4,4	4,3	2,4	2,3	1,8	5,8	1,5	2,8	2,5	2,4	7,0	5,2	2,8	9,9
vysokoškolské	13,2	5,7	2,7	0,9	0,5	.	.	.	0,6	.	1,0	0,5	2,3	1,2	0,7	1,8
Specifické skupiny nezaměstnaných :																
Osoby, které si již práci našly (nástup stanoven nejpozději do 3 měsíců)	8,0	3,5	.	1,1	.	.	.	0,5	0,8	.	.	0,5	0,6	1,1	0,9	0,8
Nezaměstnaní, neregistrovaní na úřadu práce	61,7	26,8	6,4	4,2	1,5	4,0	2,2	9,4	2,1	3,4	1,5	2,1	9,0	4,1	3,0	8,9
Nezaměstnaní se zdravotním postižením	29,9	13,0	1,4	1,7	0,6	1,5	1,5	2,2	1,2	2,6	2,7	1,1	3,0	2,9	1,7	5,6
Muži	102,6	100,0	5,7	8,2	3,1	4,2	5,7	17,8	4,9	4,2	3,3	3,4	10,8	7,7	6,1	17,7
věkové skupiny : 15 až 24 let	24,4	23,8	1,2	2,5	1,1	0,7	1,8	4,4	1,4	0,8	0,5	0,9	2,0	1,6	1,4	4,0
25 až 29 let	12,8	12,4	.	1,6	0,6	0,8	.	2,6	.	0,5	.	0,8	1,3	1,1	0,7	1,3
30 až 34 let	12,5	12,1	0,6	0,7	.	0,5	0,9	3,3	.	.	0,5	.	1,3	0,8	0,7	1,8
35 až 44 let	17,1	16,6	1,1	1,0	.	0,7	0,6	1,7	1,3	1,0	0,7	0,8	1,6	1,7	1,2	3,3
45 až 54 let	19,9	19,4	1,0	1,2	.	.	1,1	4,1	1,0	0,5	.	.	2,5	1,3	0,9	4,7
55 a více let	16,0	15,6	1,3	1,1	.	1,1	0,8	1,7	.	1,2	0,7	.	2,2	1,1	1,2	2,6
ISCED 97		úroveň														
Vzdělání : základní	30,2	29,4	1,0	1,6	0,5	1,2	2,4	8,2	1,9	1,2	0,7	0,7	1,7	1,7	1,1	6,2
střední bez maturity	46,0	44,8	1,5	3,8	1,7	1,6	2,6	6,9	2,1	1,8	1,5	1,8	5,0	3,7	3,4	8,5
střední s maturitou	19,6	19,1	1,7	2,3	0,6	1,1	.	2,6	.	1,0	0,6	.	2,9	2,1	1,3	2,2
vysokoškolské	6,9	6,8	1,4	0,5	.	1,2	.	.	0,9
Specifické skupiny nezaměstnaných :																
Osoby, které si již práci našly (nástup stanoven nejpozději do 3 měsíců)	3,5	3,4	.	0,6
Nezaměstnaní, neregistrovaní na úřadu práce	28,6	27,8	2,9	2,5	0,7	2,2	0,8	5,9	1,0	1,2	0,6	0,7	3,6	1,6	1,4	3,4
Nezaměstnaní se zdravotním postižením	14,9	14,6	0,6	1,1	.	.	0,9	1,3	0,7	1,2	0,9	.	1,8	1,0	1,0	3,3
Ženy	127,2	100,0	6,8	7,8	5,4	6,2	6,5	14,3	4,9	6,7	5,9	5,0	13,9	10,9	5,2	27,6
věkové skupiny : 15 až 24 let	16,9	13,3	0,6	0,6	0,7	0,9	1,0	2,8	0,8	0,6	0,8	1,0	1,0	1,2	0,8	4,0
25 až 29 let	12,8	10,1	0,9	0,8	0,7	.	1,2	1,7	.	.	1,1	.	1,2	0,7	0,8	2,3
30 až 34 let	23,4	18,4	1,3	1,8	1,1	1,3	1,0	2,2	1,4	1,7	0,6	0,8	2,8	2,0	0,8	4,4
35 až 44 let	29,6	23,3	1,1	1,7	1,4	1,5	1,2	2,3	1,0	1,5	1,1	1,5	4,4	2,6	1,4	6,9
45 až 54 let	31,8	25,0	1,4	1,8	1,0	1,7	1,5	3,9	1,2	1,5	1,9	0,9	3,6	3,2	1,3	6,8
55 a více let	12,7	10,0	1,5	1,0	0,6	.	0,5	1,4	.	1,0	.	.	1,0	1,0	.	3,2
ISCED 97		úroveň														
Vzdělání : základní	37,9	29,8	1,4	2,3	1,0	2,2	3,1	6,8	1,7	1,8	1,5	0,8	3,0	2,9	0,9	8,4
střední bez maturity	47,2	37,1	1,4	3,1	2,3	2,7	2,0	4,3	1,9	2,9	2,0	2,1	5,7	3,9	2,4	10,5
střední s maturitou	35,7	28,1	2,7	2,1	1,8	1,2	1,4	3,2	1,0	1,9	1,9	2,0	4,2	3,1	1,6	7,7
vysokoškolské	6,3	4,9	1,3	1,0	1,0	.	0,9
Specifické skupiny nezaměstnaných :																
Osoby, které si již práci našly (nástup stanoven nejpozději do 3 měsíců)	4,5	3,5	0,7	.	0,6
Nezaměstnaní, neregistrovaní na úřadu práce	33,1	26,1	3,5	1,7	0,8	1,7	1,4	3,4	1,2	2,2	0,9	1,4	5,4	2,5	1,5	5,5
Nezaměstnaní se zdravotním postižením	14,9	11,7	0,8	0,6	.	1,0	0,6	0,9	.	1,4	1,9	0,7	1,2	1,9	0,8	2,3

Příloha č. 5: Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání 1993 – 2007

Území : Česká republika - NUTS1

v %

PRACOVNÍ SÍLA	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹⁾	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Celkem	4,3	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3
Věková skupina : 15 až 19 let	11,8	13,2	13,1	13,3	16,5	25,1	31,8	33,6	37,3	37,3	35,8	38,4	41,9	43,6	38,6	26,9
20 až 24 let	6,3	6,2	5,6	5,1	6,4	9,1	13,6	14,2	13,8	13,7	13,5	14,8	17,6	15,8	14,5	8,8
25 až 29 let	5,3	5,7	5,4	5,0	5,9	7,5	9,7	9,4	9,1	9,1	7,9	8,1	8,9	8,5	6,6	5,2
30 až 34 let	4,4	4,6	3,8	3,7	5,1	6,5	9,3	9,3	8,1	8,1	6,9	7,5	7,2	7,0	7,0	5,2
35 až 39 let	3,3	3,5	3,4	3,3	4,1	5,5	7,2	7,2	7,5	7,5	6,5	7,1	7,1	6,7	5,9	4,8
40 až 44 let	3,0	2,6	2,9	2,8	3,8	5,1	6,7	7,0	6,4	6,4	5,7	6,2	6,8	6,4	5,7	4,5
45 až 49 let	2,7	2,5	2,4	2,5	3,4	4,5	6,6	7,1	5,8	5,8	5,7	5,8	6,3	6,5	6,2	4,5
50 až 54 let	2,1	1,8	2,1	2,2	3,0	4,1	6,1	6,7	6,3	6,3	6,1	6,9	7,4	7,6	6,6	5,3
55 až 59 let	2,6	2,9	2,4	2,8	2,9	3,4	4,7	5,2	4,8	4,8	4,0	4,9	6,0	5,8	6,0	5,4
60 až 64 let	7,0	5,2	4,2	5,8	5,6	5,2	5,2	4,9	5,3	5,3	4,0	2,8	3,0	3,0	3,0	2,5
65 a více let	5,4	3,2	4,2	4,2	3,5	6,1	5,4	2,9	4,5	4,5	3,9	3,7	2,4	3,0	2,5	1,1
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň															
Základní vzdělání a bez vzdělání	0, 1, 2															
Střední bez maturity	část 3															
Střední s maturitou	část 3, 4															
Vysokoškolské	5, 6															
	8,9	9,4	10,8	11,2	13,5	16,1	20,9	22,3	21,7	21,6	20,8	22,5	26,1	26,7	24,5	20,1
	4,1	4,1	3,8	3,6	4,4	6,2	8,9	9,0	8,5	8,4	7,8	8,4	9,4	8,9	7,7	5,9
	3,3	3,3	2,5	2,5	3,5	5,1	6,7	6,4	5,7	5,7	5,1	5,6	5,3	5,1	4,9	3,3
	2,0	1,7	1,2	1,1	1,5	2,2	3,0	2,8	2,5	2,4	2,1	2,2	2,3	2,3	2,4	1,7
Muži	3,4	3,6	3,4	3,3	3,9	5,0	7,3	7,3	6,8	6,7	5,9	6,1	7,0	6,5	5,8	4,2
Věková skupina : 15 až 19 let	10,1	12,6	12,1	11,3	13,8	21,9	29,4	30,2	32,9	32,9	30,0	33,5	40,4	44,6	38,2	25,2
20 až 24 let	5,3	5,5	5,2	4,9	5,7	7,8	12,8	14,5	13,7	13,7	13,1	14,4	18,6	15,8	13,4	8,7
25 až 29 let	3,0	3,2	3,4	3,3	3,7	5,0	6,6	6,5	6,6	6,6	5,6	6,4	7,0	6,4	5,5	4,2
30 až 34 let	3,1	3,1	2,6	2,2	3,2	4,0	6,2	6,0	5,1	5,1	4,3	4,0	4,0	4,2	4,7	2,8
35 až 39 let	2,5	2,8	3,0	2,7	3,5	3,9	5,2	5,6	5,6	5,6	4,4	4,5	5,4	4,5	3,9	2,7
40 až 44 let	2,3	2,1	2,5	2,4	3,2	3,9	5,8	5,6	5,2	5,2	4,8	4,5	5,5	4,9	3,9	3,5
45 až 49 let	2,5	2,2	2,0	2,3	2,8	3,5	5,7	5,8	5,2	5,2	5,0	4,7	5,5	5,7	4,9	3,8
50 až 54 let	1,6	1,8	1,9	2,0	2,6	3,4	5,6	6,0	5,2	5,2	5,1	5,6	6,2	6,1	5,3	4,2
55 až 59 let	1,8	2,8	1,8	2,4	2,5	3,5	4,7	5,2	4,5	4,5	3,8	4,3	5,5	5,3	5,8	5,2
60 až 64 let	6,9	5,4	4,5	5,9	4,9	3,9	4,3	4,1	3,9	3,9	2,5	3,0	2,8	2,0	3,2	2,7
65 a více let	5,3	3,2	4,4	4,2	3,5	4,6	4,3	2,0	3,4	3,4	3,5	3,9	2,4	2,8	2,0	1,2
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň															
Základní vzdělání a bez vzdělání	0, 1, 2															
Střední bez maturity	část 3															
Střední s maturitou	část 3, 4															
Vysokoškolské	5, 6															
	9,3	11,1	12,6	13,1	15,4	17,5	22,6	25,4	23,0	22,9	23,7	24,6	28,8	30,0	26,2	21,1
	3,1	3,2	3,0	3,0	3,5	4,6	7,4	7,3	7,0	6,9	6,0	6,2	7,4	6,8	6,1	4,3
	2,5	2,5	2,0	1,8	2,5	3,5	4,9	4,7	3,9	3,9	3,7	4,2	4,5	3,9	3,5	2,4
	1,8	1,7	0,8	0,9	1,2	1,8	2,4	2,2	2,2	2,2	1,8	1,9	2,2	2,1	2,2	1,6
Ženy	5,4	5,2	4,8	4,7	5,9	8,2	10,5	10,6	9,9	9,9	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8	6,7
Věková skupina : 15 až 19 let	13,9	13,8	14,4	16,0	20,3	29,5	35,0	37,6	43,2	43,1	43,8	44,8	43,9	42,2	39,3	29,7
20 až 24 let	8,0	7,3	6,2	5,6	7,3	10,9	14,7	13,8	13,8	13,8	13,9	15,4	16,3	15,7	16,0	8,9
25 až 29 let	8,9	9,7	8,5	7,7	9,4	11,6	14,4	13,7	13,0	13,0	11,3	10,8	12,0	11,7	8,1	6,7
30 až 34 let	5,9	6,4	5,5	5,7	7,5	9,8	13,3	13,6	12,1	12,1	10,4	12,4	11,6	10,9	10,3	8,8
35 až 39 let	4,2	4,3	3,8	3,9	4,8	7,3	9,6	9,1	9,7	9,7	8,9	10,1	9,0	9,3	8,4	7,4
40 až 44 let	3,8	3,2	3,4	3,2	4,3	6,3	7,7	8,5	7,6	7,6	6,7	8,1	8,2	8,0	7,6	5,5
45 až 49 let	2,9	2,8	2,9	2,8	4,0	5,6	7,5	8,4	6,4	6,4	6,4	6,9	7,0	7,4	7,7	5,2
50 až 54 let	2,6	1,9	2,4	2,5	3,5	4,9	6,6	7,5	7,5	7,5	7,2	8,4	8,6	9,0	7,9	6,5
55 až 59 let	4,5	3,0	3,9	3,6	3,6	3,3	4,5	5,2	5,2	5,2	4,4	5,8	6,7	6,5	6,3	5,5
60 až 64 let	7,3	5,0	3,7	5,6	6,7	7,7	6,7	6,4	7,5	7,0	2,4	3,6	5,3	5,3	2,5	1,9
65 a více let	5,4	3,2	3,8	4,2	3,5	8,9	7,0	4,6	6,5	6,5	4,6	3,4	.	3,3	3,5	.
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň															
Základní vzdělání a bez vzdělání	0, 1, 2															
Střední bez maturity	část 3															
Střední s maturitou	část 3, 4															
Vysokoškolské	5, 6															
	8,7	8,4	9,6	9,9	12,1	15,0	19,8	20,1	20,7	20,6	18,8	21,1	24,2	24,4	23,2	19,3
	5,8	5,6	5,1	4,8	6,1	8,9	11,5	12,1	11,3	11,3	11,1	12,6	13,2	12,9	10,7	8,9
	4,0	3,9	3,0	3,1	4,3	6,5	8,2	7,9	7,2	7,2	6,3	6,8	5,9	6,2	6,1	4,1
	2,2	1,8	1,9	1,4	2,2	2,9	3,9	3,7	2,9	2,9	2,6	2,7	2,3	2,7	2,7	1,7

1) Údaje vážené na data demografické statistiky před promítnutím SLDB 2001

Příloha č. 6: Nezaměstnanost dle oblastí a krajů 1993 – 2007

Území : Česká republika - NUTS1

v tis.

NEZAMĚŠTNANÍ			1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹⁾	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Česká republika celkem			220,0	221,2	208,1	201,5	248,3	335,7	454,1	454,5	421,0	418,3	374,1	399,1	425,9	410,2	371,3	276,3
	NUTS1	NUTS3																
	CZ01	CZ011	21,5	17,6	16,0	12,5	15,2	21,0	25,7	26,9	24,6	24,4	23,0	26,6	24,3	22,4	18,1	15,8
	CZ02	CZ021	23,9	21,0	21,3	17,5	21,1	30,5	45,3	42,3	38,1	38,2	28,3	29,7	31,2	30,4	26,9	20,4
	CZ03	CZ031	21,8	21,0	17,2	16,8	22,9	30,7	39,0	36,3	34,1	34,1	28,8	31,0	34,3	30,4	29,3	21,0
	CZ032	CZ032	10,4	10,0	7,8	8,9	10,7	15,4	19,8	18,6	17,8	17,8	15,7	16,2	18,0	15,9	16,3	10,6
	CZ033	CZ033	11,4	10,9	9,3	7,9	12,2	15,3	19,2	17,7	16,4	16,3	13,1	14,8	16,3	14,5	13,0	10,4
	CZ04	CZ041	26,9	35,2	35,9	42,7	49,1	59,9	77,1	80,1	68,1	67,3	64,1	62,8	75,3	78,5	73,9	53,1
	CZ042	CZ042	7,5	8,2	6,5	5,5	7,4	10,9	13,0	13,8	11,8	11,8	11,8	10,0	14,8	17,7	16,2	13,2
	CZ05	CZ051	19,4	27,0	29,4	37,2	41,7	49,0	64,1	66,3	56,3	55,5	52,3	52,7	60,5	60,9	57,7	39,9
	CZ052	CZ052	29,3	26,5	27,1	27,0	29,8	44,2	58,1	51,1	46,2	46,1	39,6	48,3	49,0	40,9	45,2	35,5
	CZ053	CZ053	7,1	8,2	8,7	8,4	8,2	14,7	17,9	13,3	13,4	13,4	10,1	13,1	14,0	14,0	16,5	12,8
	CZ06	CZ061	11,8	9,3	8,8	8,9	10,5	13,9	19,5	17,1	16,9	16,9	11,5	16,0	17,7	12,9	14,9	11,5
	CZ062	CZ062	10,5	9,0	9,6	9,7	11,1	15,6	20,8	20,7	15,8	15,8	18,0	19,2	17,3	14,1	13,7	11,2
	CZ063	CZ063	34,1	32,8	27,8	26,4	30,6	43,6	68,1	64,4	63,4	63,0	54,8	57,9	63,8	62,4	58,1	42,6
	CZ07	CZ071	10,8	10,6	9,2	8,4	10,9	14,8	22,0	17,3	15,5	15,5	12,9	13,4	17,5	17,2	13,5	12,1
	CZ072	CZ072	23,3	22,1	18,6	18,0	19,8	28,8	46,0	47,1	47,9	47,5	41,9	44,5	46,3	45,2	44,6	30,5
	CZ08	CZ081	27,2	27,2	26,6	25,9	29,3	41,7	60,0	64,5	57,4	57,1	53,1	52,1	59,0	58,8	46,8	36,6
	CZ082	CZ082	15,0	16,1	14,7	15,5	16,7	22,8	34,4	40,8	32,6	32,5	30,5	30,2	37,6	31,4	26,0	20,1
	CZ083	CZ083	12,2	11,1	11,9	10,4	12,6	18,9	25,6	23,7	24,8	24,7	22,6	21,9	21,4	27,4	20,8	16,5
	CZ084	CZ084	35,3	39,9	36,1	32,7	50,3	64,1	80,9	88,8	89,0	88,1	82,4	90,7	89,0	86,4	73,1	51,3
Muži			97,0	102,4	98,1	95,4	112,7	146,2	211,2	211,6	194,6	193,2	169,3	174,6	201,2	186,7	169,1	123,6
	CZ01	CZ011	10,5	8,0	7,5	7,0	6,8	8,7	11,1	11,9	11,9	11,8	9,5	10,7	11,6	10,7	10,2	7,3
	CZ02	CZ021	9,9	8,0	8,2	7,9	8,4	12,8	19,7	17,8	15,0	15,1	9,8	11,4	12,8	12,8	11,5	10,1
	CZ03	CZ031	8,8	7,6	7,2	7,4	9,3	13,1	18,7	16,4	16,2	16,2	13,5	14,3	16,4	13,0	12,9	8,0
	CZ032	CZ032	4,2	4,0	3,4	3,9	4,4	6,7	9,4	7,7	7,8	7,8	7,1	7,2	8,9	7,5	6,8	4,0
	CZ033	CZ033	4,5	3,7	3,9	3,5	4,9	6,4	9,3	8,7	8,4	8,4	6,4	7,1	7,6	5,5	6,2	4,0
	CZ04	CZ041	10,4	17,6	18,0	21,2	27,7	28,5	39,0	41,8	34,2	33,7	30,9	30,9	40,4	40,3	34,4	25,8
	CZ042	CZ042	3,5	4,2	3,3	3,1	3,9	5,6	7,3	7,9	6,2	6,2	5,5	5,5	7,8	8,7	7,9	6,9
	CZ05	CZ051	6,8	13,4	14,7	18,1	23,8	22,9	31,8	33,9	28,0	27,5	25,4	25,4	32,6	31,5	26,5	19,0
	CZ052	CZ052	12,4	11,7	11,2	12,4	10,8	16,6	28,3	23,1	18,5	18,5	16,4	20,1	21,8	16,6	19,9	15,1
	CZ053	CZ053	2,7	4,3	3,4	3,8	2,9	5,9	9,7	6,7	5,7	5,6	4,1	5,1	6,5	5,7	7,2	5,3
	CZ06	CZ061	4,9	3,7	3,8	3,8	3,8	5,2	9,7	7,8	5,9	5,9	4,6	6,3	7,3	5,0	6,7	5,0
	CZ062	CZ062	4,8	3,7	4,0	4,8	4,1	5,5	8,9	8,6	6,9	6,9	7,8	8,7	8,0	6,0	6,0	4,9
	CZ07	CZ071	15,4	15,5	13,4	11,9	14,0	19,5	31,3	29,3	30,7	30,5	27,1	26,5	30,2	29,5	26,8	19,1
	CZ072	CZ072	4,9	4,3	3,7	3,1	5,1	7,2	11,0	7,9	7,8	7,8	6,0	6,1	7,8	8,5	6,3	5,3
	CZ08	CZ081	10,5	11,2	9,7	8,8	8,8	12,3	20,3	21,3	22,9	22,7	21,1	20,4	22,5	21,0	20,5	13,8
	CZ082	CZ082	13,2	15,1	14,6	12,7	13,2	17,4	26,3	29,3	27,2	27,1	24,4	21,7	27,8	25,8	19,0	16,6
	CZ083	CZ083	7,7	9,5	7,9	7,3	7,7	10,1	16,1	18,8	15,3	15,2	13,4	12,4	16,8	12,2	10,2	8,8
	CZ084	CZ084	5,5	5,7	6,7	5,4	5,5	7,2	10,2	10,5	11,9	11,9	11,0	9,3	11,0	13,6	8,8	7,8
	CZ085	CZ085	16,4	18,9	18,0	14,9	22,5	29,5	36,6	42,1	40,9	40,5	37,6	39,0	40,2	38,1	34,3	21,6
Ženy			123,1	118,7	110,0	106,1	135,6	189,5	242,9	242,9	226,4	225,1	204,9	224,5	224,7	223,5	202,2	152,7
	CZ01	CZ011	11,1	9,6	8,5	5,4	8,4	12,2	14,7	15,0	12,7	12,6	13,5	15,9	12,8	11,7	7,9	8,5
	CZ02	CZ021	13,9	13,1	13,1	9,6	12,7	17,7	25,6	24,5	23,1	23,1	18,5	18,4	18,3	17,5	15,4	10,3
	CZ03	CZ031	13,0	13,3	9,9	9,4	13,6	17,6	20,2	19,9	18,0	17,9	15,3	16,7	17,8	17,4	16,3	13,0
	CZ032	CZ032	6,2	6,1	4,5	5,0	6,2	8,7	10,4	10,9	10,0	10,0	8,6	9,0	9,1	8,4	9,5	6,7
	CZ033	CZ033	6,8	7,3	5,5	4,4	7,4	8,9	9,9	9,0	8,0	8,0	6,7	7,6	8,7	9,0	6,8	6,4
	CZ04	CZ041	16,5	17,6	17,9	21,4	21,3	31,4	38,0	38,3	33,9	33,6	33,1	31,8	35,0	38,3	39,5	27,3
	CZ042	CZ042	4,0	4,0	3,2	2,4	3,4	5,3	5,7	6,0	5,5	5,5	6,3	4,5	7,0	8,9	8,3	6,3
	CZ05	CZ051	12,6	13,6	14,7	19,1	17,9	26,0	32,3	32,3	28,3	28,0	26,9	27,4	27,9	29,3	31,2	21,0
	CZ052	CZ052	16,9	14,8	16,0	14,7	19,0	27,5	29,8	28,1	27,7	27,6	23,2	28,2	27,2	24,3	25,3	20,4
	CZ053	CZ053	4,4	3,8	5,3	4,6	5,3	8,8	8,2	6,6	7,8	7,8	6,1	8,0	7,5	8,3	9,3	7,6
	CZ06	CZ061	6,8	5,6	5,0	5,2	6,7	8,6	9,7	9,4	11,0	11,0	6,9	9,7	10,4	7,9	8,2	6,5
	CZ062	CZ062	5,7	5,3	5,6	4,9	7,0	10,0	11,8	12,1	8,9	8,9	10,2	10,5	9,3	8,1	7,7	6,3
	CZ07	CZ071	18,8	17,3	14,4	14,5	16,7	24,1	36,8	35,2	32,7	32,5	27,7	31,5	33,5	33,0	31,3	23,6
	CZ072	CZ072	5,9	6,3	5,5	5,3	5,7	7,7	11,1	9,4	7,7	7,7	6,9	7,3	9,7	8,7	7,2	6,8
	CZ08	CZ081	12,9	10,9	8,8	9,2	10,9	16,5	25,7	25,7	25,0	24,8	20,8	24,1	23,8	24,2	24,1	16,8
	CZ082	CZ082	14,0	12,1	12,0	13,2	16,1	24,4	33,7	35,2	30,2	30,1	28,7	30,4	31,2	33,0	27,8	20,0
	CZ083	CZ083	7,3	6,6	6,8	8,3	9,0	12,7	18,3	22,0	17,3	17,3	17,1	17,8	20,8	19,2	15,8	11,3
	CZ084	CZ084	6,7	5,5	5,2	5,0	7,1	11,7	15,4	13,2	12,9	12,8	11,6	12,6	10,4	13,8	12,0	8,7
	CZ085	CZ085	18,9	21,0	18,2	17,8	27,8	34,6	44,2	46,7	48,1	47,6	44,8	51,7	48,8	48,3	38,8	29,8

1) Údaje vážené na data demografické statistiky před promítnutím SLDB 2001

Příloha č. 7: Míra nezaměstnanosti dle oblastí a krajů 1993 – 2007

Území : Česká republika - NUTS1

v %

PRACOVNÍ SÍLA			1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹⁾	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Česká republika celkem			4,3	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3
			NUTS1															
			C20															
			NUTS2	NUTS3														
Praha, hl. m. Praha			C201	C2011	3,5	2,8	2,5	2,0	2,4	3,3	4,0	4,2	3,8	3,9	3,6	4,2	3,9	2,8
Střední Čechy, Středočeský kraj			C202	C2021	4,4	3,8	3,8	3,1	3,8	5,4	8,0	7,5	6,8	6,7	4,9	5,2	5,4	4,5
Jihozápad			C203		3,7	3,5	2,8	2,8	3,8	5,1	6,5	6,0	5,7	5,7	4,8	5,2	5,8	4,9
Jihočeský kraj				C2031	3,3	3,2	2,5	2,8	3,4	4,9	6,2	5,8	5,6	5,6	5,0	5,2	5,0	5,1
Plzeňský kraj				C2032	4,0	3,8	3,3	2,7	4,3	5,4	6,8	6,2	5,8	5,8	4,7	5,3	5,8	4,6
Severozápad			C204		4,7	6,1	6,2	7,4	8,4	10,3	13,3	13,8	11,7	11,7	11,3	11,2	13,1	12,7
Karlovarský kraj				C2041	4,7	5,1	4,0	3,4	4,5	6,8	8,1	8,4	7,4	7,4	7,5	6,4	9,4	10,9
Ústecký kraj				C2042	4,6	6,5	7,1	9,0	9,9	11,7	15,4	16,0	13,4	13,3	12,7	13,0	14,5	13,7
Severovýchod			C205		4,0	3,5	3,6	3,6	4,0	5,9	7,7	6,9	6,2	6,2	5,3	6,5	6,7	5,6
Liberecký kraj				C2051	3,3	3,8	3,9	3,8	3,8	6,9	8,2	6,2	6,2	6,2	4,7	6,1	6,4	6,5
Královéhradecký kraj				C2052	4,3	3,4	3,1	3,2	3,7	5,0	7,0	6,1	6,1	6,1	4,2	5,8	6,6	4,8
Pardubický kraj				C2053	4,2	3,5	3,7	3,8	4,3	6,0	8,0	8,3	6,4	6,4	7,2	7,6	7,0	5,6
Jihovýchod			C206		4,3	4,0	3,4	3,3	3,8	5,3	8,2	7,8	7,8	6,8	7,2	7,9	7,7	7,1
kraj Vysočina				C2061	4,4	4,2	3,7	3,3	4,3	5,8	8,7	6,8	6,1	6,1	5,1	5,3	6,8	5,3
Jihomoravský kraj				C2062	4,2	3,9	3,3	3,2	3,6	5,1	8,0	8,3	8,5	8,5	7,6	8,0	8,3	8,1
Střední Morava			C207		4,5	4,5	4,4	4,3	4,8	6,8	9,6	10,6	9,5	9,5	8,8	8,6	9,8	9,7
Olomoucký kraj				C2071	4,8	5,1	4,6	4,9	5,3	7,2	10,6	12,8	10,4	10,4	9,6	9,6	12,0	10,0
Zlínský kraj				C2072	4,2	3,8	4,1	3,5	4,3	6,4	8,6	8,1	8,5	8,5	7,9	7,5	7,4	9,4
Moravskoslezsko, Moravskoslezský kraj			C208	C2081	5,8	6,4	5,8	5,2	8,0	10,1	13,0	14,3	14,3	14,3	13,3	14,7	14,5	13,9
Muži			3,4	3,6	3,4	3,3	3,9	5,0	7,3	7,3	6,8	6,7	5,9	6,1	7,0	6,5	5,8	4,2
			NUTS2	NUTS3														
Praha, hl. m. Praha			C201	C2011	3,1	2,4	2,2	2,1	2,0	2,6	3,3	3,5	3,5	3,5	2,8	3,2	3,4	2,9
Střední Čechy, Středočeský kraj			C202	C2021	3,2	2,6	2,6	2,5	2,7	4,0	6,1	5,6	4,7	4,7	3,0	3,5	3,9	3,4
Jihozápad			C203		2,6	2,3	2,1	2,1	2,7	3,9	5,5	4,8	4,8	4,8	4,0	4,3	4,9	3,8
Jihočeský kraj				C2031	2,4	2,2	1,9	2,1	2,5	3,7	5,2	4,3	4,4	4,4	4,0	4,0	5,0	4,2
Plzeňský kraj				C2032	2,9	2,3	2,4	2,1	3,0	4,0	5,8	5,5	5,2	5,2	4,1	4,6	4,8	3,5
Severozápad			C204		3,2	5,5	5,6	6,6	8,4	8,8	12,0	12,7	10,4	10,4	9,7	9,7	12,6	12,3
Karlovarský kraj				C2041	4,1	4,7	3,6	3,4	4,3	6,3	8,3	8,7	7,1	7,1	6,3	6,4	8,9	9,7
Ústecký kraj				C2042	2,9	5,8	6,3	7,8	9,9	9,7	13,3	14,2	11,7	11,6	11,0	11,0	13,9	13,3
Severovýchod			C205		3,0	2,8	2,6	2,9	2,6	4,0	6,7	5,6	4,5	4,5	3,9	4,8	5,3	4,0
Liberecký kraj				C2051	2,3	3,6	2,8	3,1	2,4	4,8	7,9	5,6	4,8	4,8	3,4	4,3	5,3	4,6
Královéhradecký kraj				C2052	3,3	2,4	2,4	2,4	2,5	3,5	6,3	5,0	3,8	3,8	3,0	4,1	4,9	3,3
Pardubický kraj				C2053	3,5	2,6	2,7	3,3	2,9	3,9	6,2	6,1	5,0	5,0	5,4	6,1	5,7	4,2
Jihovýchod			C206		3,4	3,4	3,0	2,6	3,1	4,2	6,8	6,4	6,7	6,7	6,0	5,9	6,6	6,4
kraj Vysočina				C2061	3,5	3,0	2,6	2,2	3,6	4,9	7,6	5,4	5,4	5,4	4,1	4,2	5,3	5,8
Jihomoravský kraj				C2062	3,4	3,6	3,1	2,8	2,8	3,9	6,4	6,8	7,4	7,4	6,9	6,6	7,2	6,7
Střední Morava			C207		3,9	4,4	4,2	3,7	3,9	5,0	7,5	8,5	7,9	7,9	7,2	6,4	8,2	7,6
Olomoucký kraj				C2071	4,4	5,4	4,4	4,1	4,4	5,7	8,8	10,4	8,6	8,6	7,6	7,0	9,6	6,9
Zlínský kraj				C2072	3,4	3,4	4,0	3,2	3,3	4,3	6,2	6,4	7,2	7,2	6,8	5,8	6,7	8,3
Moravskoslezsko, Moravskoslezský kraj			C208	C2081	4,8	5,5	5,1	4,2	6,3	8,3	10,5	12,3	11,8	11,8	11,0	11,5	11,9	11,2
Ženy			5,4	5,2	4,8	4,7	5,9	8,2	10,5	10,6	9,9	9,9	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8	6,7
			NUTS2	NUTS3														
Praha, hl. m. Praha			C201	C2011	3,8	3,3	2,9	1,8	2,8	4,0	4,7	5,0	4,2	4,2	4,6	5,3	4,4	2,7
Střední Čechy, Středočeský kraj			C202	C2021	5,9	5,5	5,4	4,0	5,2	7,2	10,4	10,0	9,4	9,4	7,5	7,4	7,4	6,9
Jihozápad			C203		4,9	5,0	3,8	3,6	5,1	6,8	7,8	7,6	6,9	6,9	5,9	6,4	6,9	6,6
Jihočeský kraj				C2031	4,5	4,4	3,2	3,7	4,5	6,3	7,6	7,9	7,2	7,2	6,3	6,6	6,6	6,1
Plzeňský kraj				C2032	5,5	5,7	4,4	3,5	5,9	7,4	8,1	7,2	6,5	6,5	5,4	6,2	7,1	7,2
Severozápad			C204		6,4	6,9	7,0	8,4	8,4	12,3	15,1	15,3	13,4	13,4	13,3	13,0	13,7	15,1
Karlovarský kraj				C2041	5,5	5,6	4,6	3,3	4,8	7,4	7,8	8,0	7,8	7,7	9,0	6,4	10,0	12,4
Ústecký kraj				C2042	6,7	7,4	8,0	10,3	9,8	14,3	18,1	18,4	15,6	15,6	15,0	15,7	15,1	16,1
Severovýchod			C205		5,2	4,5	4,7	4,4	5,7	8,2	8,9	8,5	8,4	8,4	7,1	8,7	8,4	7,6
Liberecký kraj				C2051	4,5	4,0	5,4	4,8	5,7	9,6	8,5	6,8	8,0	8,0	6,4	8,4	7,7	8,8
Královéhradecký kraj				C2052	5,7	4,6	4,0	4,1	5,3	6,9	7,9	7,5	8,9	8,9	5,7	8,1	8,6	6,7
Pardubický kraj				C2053	5,2	4,8	4,9	4,4	6,1	8,6	10,4	11,0	8,2	8,2	9,4	9,6	8,6	7,5
Jihovýchod			C206		5,3	4,8	4,0	4,1	4,8	6,8	10,1	9,6	9,1	9,1	7,9	8,9	9,5	9,3
kraj Vysočina				C2061	5,5	5,7	5,0	4,8	5,3	7,2	10,1	8,5	6,9	7,0	6,4	6,7	8,8	8,0
Jihomoravský kraj				C2062	5,3	4,4	3,6	3,8	4,5	6,6	10,0	10,2	10,0	10,0	8,6	9,9	9,7	9,9
Střední Morava			C207		5,2	4,5	4,5	5,0	6,1	9,1	12,4	13,2	11,5	11,5	10,8	11,3	11,9	12,5
Olomoucký kraj				C2071	5,2	4,7	4,9	6,0	6,6	9,2	12,9	15,9	12,7	12,7	12,1	12,8	15,1	13,9
Zlínský kraj				C2072	5,3	4,2	4,1	4,0	5,5	9,1	11,8	10,3	10,2	10,2	9,4	9,8	8,3	11,0
Moravskoslezsko, Moravskoslezský kraj			C208	C2081	7,1	7,6	6,6	6,4	10,1	12,4	16,0	16,9	17,4	17,4	16,3	18,8	17,8	17,2

1) Údaje vážené na data demografické statistiky před promítnutím SLDB 2001

Příloha č. 8: Míra nezaměstnanosti v roce 2008

PRACOVNÍ SÍLY - CELKEM			Období					průměr 2008	
			1. čtvrtletí 2008	2. čtvrtletí 2008	3. čtvrtletí 2008	4. čtvrtletí 2008	průměr 2008	- průměr 2007 v p.b.	/ průměr 2007 index
NUTS1	CZ0	Česká republika	4,7	4,2	4,3	4,4	4,4	-0,9	82,6
Kraj:									
NUTS3	CZ011	Hl. m. Praha	1,7	1,8	2,0	2,0	1,9	-0,5	77,9
	CZ021	Středočeský	2,7	2,6	2,5	2,6	2,6	-0,8	76,8
	CZ031	Jihočeský	3,2	1,9	2,5	3,0	2,6	-0,7	79,8
	CZ032	Plzeňský	4,0	3,2	3,8	3,5	3,6	-0,1	97,8
	CZ041	Karlovarský	7,9	7,5	7,5	7,4	7,6	-0,6	92,2
	CZ042	Ústecký	8,7	7,4	7,4	8,3	7,9	-2,0	79,9
	CZ051	Liberecký	5,0	5,0	4,5	4,1	4,6	-1,4	76,8
	CZ052	Královéhradecký	3,2	3,3	4,0	5,3	3,9	-0,2	94,8
	CZ053	Pardubický	4,0	3,5	3,5	3,6	3,6	-0,8	81,6
	CZ061	Vysočina	3,8	2,8	3,1	3,3	3,3	-1,4	70,3
	CZ062	Jihomoravský	4,7	4,3	4,2	4,4	4,4	-1,0	81,1
	CZ071	Olomoucký	6,2	5,7	6,0	5,6	5,9	-0,5	92,8
	CZ072	Zlínský	4,1	3,8	3,9	3,5	3,8	-1,7	69,4
	CZ081	Moravskoslezský	8,2	7,6	7,0	6,8	7,4	-1,1	87,0
Věkové skupiny : 15 až 19 let									
		20 až 24 let	26,9	22,1	26,0	22,8	24,4	-2,5	90,9
		25 až 29 let	8,1	7,1	8,1	8,7	8,0	-0,8	91,3
		30 až 34 let	4,4	3,6	4,1	4,2	4,1	-1,1	78,1
		35 až 39 let	5,0	4,4	4,6	4,7	4,7	-0,6	89,3
		40 až 44 let	4,1	3,7	3,6	3,6	3,7	-1,1	78,0
		45 až 49 let	3,8	3,0	2,8	3,1	3,2	-1,3	71,2
		50 až 54 let	4,2	4,4	4,1	4,1	4,2	-0,3	94,0
		55 až 59 let	4,3	4,2	3,7	3,5	3,9	-1,4	74,1
		60 až 64 let	4,7	4,4	4,1	4,5	4,4	-0,9	82,5
		65 a více let	2,4	2,6	2,0	2,4	2,3	-0,1	95,2
			1,2	0,6	0,8	0,7	0,8	-0,3	73,1
15 až 24 let									
		25 až 39 let	10,1	8,6	10,3	10,4	9,9	-0,9	91,9
		40 až 54 let	4,5	3,9	4,1	4,2	4,2	-0,9	82,2
		55 až 64 let	4,1	3,8	3,5	3,6	3,8	-1,0	78,9
			4,1	3,9	3,6	3,9	3,9	-0,7	83,9
15 až 64 let									
		25 až 64 let	4,7	4,3	4,3	4,4	4,4	-0,9	82,7
			4,3	3,9	3,8	3,9	4,0	-0,9	81,1
		25 a více let	4,2	3,8	3,7	3,8	3,9	-0,9	81,1
ISCED 97									
		úroveň							
Bez vzdělání a předškolní výchova		0
Vzdělání : základní		1, 2	20,4	18,4	18,1	19,2	19,0	-1,0	94,9
střední bez maturity		část 3	4,8	4,3	4,2	4,3	4,4	-1,5	75,0
střední s maturitou		část 3, 4	3,0	2,7	2,7	2,9	2,8	-0,5	85,6
vysokoškolské		5, 6	1,5	1,4	2,0	1,7	1,6	0,0	99,3
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti									
		15 až 29 let	2,4	2,2	2,1	2,0	2,2	-0,6	77,8
		30 až 44 let	2,2	1,9	2,2	2,4	2,2	-0,6	79,4
		45 až 59 let	2,5	2,0	1,9	1,7	2,0	-0,8	71,4
		60 a více let	2,5	2,6	2,4	2,4	2,5	-0,5	83,5
			1,1	1,0	0,6	0,8	0,9	0,0	100,7